

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE ESTRUCTURA ECONÓMICA Y ECONOMÍA DEL DESARROLLO

TESIS DOCTORAL

***MOVILIDAD OCUPACIONAL E IMPACTOS SOBRE LA RENTA EN
BRASIL.***

Tesis presentada en la Universidad Autónoma de Madrid, como parte de las exigencias del Programa de Doctorado en Integración y Desarrollo Económico, para la obtención del Título de Doctor.

Autor: ***Sandro Eduardo Monsueto***

Director de tesis: Dr. D. Santos Miguel Ruesgas Benito

Co-director: Dr. D. Julimar da Silva Bichara

**MADRID – ESPAÑA
ABRIL - 2008**

Para

La Familia Monsueto, Érica, los Jagodes y la Mad Gear

*Eu vou insistir em Te acompanhar
Haja o que houver, acredite quem quiser
Mesmo tropeçando eu tô aprendendo
Tô descobrindo que pra tudo existe um tempo
Por isso eu tô na luta, tô sobrevivendo
São nessas horas que eu me lembro
Que às vezes eu machuco
Às vezes me machuco
Explodindo por fora
Explodindo por dentro
Mas eu tô aprendendo*

*Agora eu tô sabendo
Que o sofrimento é um megafone
É Deus pra mim gritando
Que eu não sou super-homem
Que eu sou de carne e osso
Que eu vou passar sufoco
Agora eu não esquento
Não vou esconder meu choro
Afinal eu sou um cara comum
Que também leva tombo como qualquer um
Que tropeça, levanta mas não sai da dança
Tropeça, levanta e não sai da dança*

*Eu sou diferente, igual a todo mundo
Sem Você eu não sou ninguém
Eu sou igual a todo mundo*

*Às vezes é mais fácil
Fazer de conta que tá tudo bem
Mas Você sabe que eu não sou o superman
Eu sou diferente, igual a todo mundo
Sem Você eu não sou ninguém
Eu sou igual a todo mundo
Não existe superman*

Fruto Sagrado – Superman

AGRADECIMIENTOS

Quizás sea esta la parte más difícil de la tesis. Sinceramente, no sé como agradecer a todos que, de algún modo, estuvieron presentes como instrumentos de Dios para la finalización de más esta etapa de mi vida académica. De este modo, aunque me arriesgo a no citar a todo los nombres, quiero que sepan que todos los demás también son variables endógenas de mi modelo.

A mis padres, Quito y Adelina, por todo el esfuerzo y sabiduría transmitida, y a mi hermano Robson. Hemos vencido una más. Todavía quedan montañas, pero nos gusta el desafío.

A Érica, por su sonrisa, por todo el cariño y por todo lo que hemos pasado. No ha sido en vano.

Al Profesor Dr. Santos Ruesgas Benito, Director de la investigación y de la Tesis, por todo el apoyo, paciencia, buen humor y conocimiento gracias al cual ha sido posible la realización de esta Tesis Doctoral.

Al Profesor Dr. Julimar da Silva Bichara, por la dedicación y ayuda durante esta Tesis, por el compañerismo y por nuestras charlas en la cafetería.

A todos los profesores y empleados del Departamento de Estructura Económica y Economía del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Madrid, en especial María Jesús Vara Miranda, Javier Alfonso Gil, José Manuel García de la Cruz y Charo Beato García, con todo el aprecio.

Al Gobierno Español por intermediación de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y de la Universidad Autónoma de Madrid, por la concesión de la beca, gracias la cual fue posible realizar este programa de doctorado.

A los nuevos y buenos amigos conquistados durante mi estancia en España. Juja, Roberto y el pequeño Ricardo, que me acogieron como un miembro de la familia. Bouba, de Camerún (sé que somos muchos los que pedimos). Nacho, de Salamanca, por nuestras charlas sobre el sistema. A la comunidad *Brasileiros em Madrid* y el grupo Cantoria Dumbaiê, por nuestras fiestas y por la música. A Manu, por su ayuda en las revisiones de idioma y por su amistad. A Gilvanilza, por nuestras discusiones. A la familia Sanchez, por la buena convivencia.

A amigos antiguos, pero no viejos, siempre presentes incluso con la distancia. Pedro Pereira, ciudadano de Angola y un hermano fundamental en España. Al Grupo Jagode, por todo el apoyo y amistad constante. Carlos, el nuevo morador. Má, mi sincera amistad, gracias por nuestras conversas. Dani, la chica feliz. Elizama, como siempre un ángel. Rosy, mi amiga y consejera. Ana Paula, por la abstracción. Wellington, un hermano. La Mad Gear, porque no es bueno ser normal. La IEC-300, por sus oraciones.

Y a la razón de todo, Dios, que me ha guardado, me ha preparado para el futuro y que me ha ayudado a contrariar las estadísticas. ¿Qué me espera ahora? Todavía no lo sé, pero es la curiosidad que me hace ser como soy. No existe superman.

SUMARIO

SUMARIO.....	v
LISTA DE TABLAS.....	vi
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. La reestructuración sectorial del mercado de trabajo brasileño.....	5
1.2. La desregulación del mercado de trabajo.....	15
1.3. El papel de la movilidad y las preguntas generales del trabajo.....	21
1.4. Objetivos y división del trabajo.....	25
CAPÍTULO 2 – MODELOS DE MOVILIDAD OCUPACIONAL.....	28
2.1. Ocupación, movilidad y ascenso ocupacional.....	29
2.2. Modelos de movilidad: el efecto del capital humano y los mercados segmentados.....	32
2.3. Evidencias empíricas: ¿Qué dicen los datos longitudinales?.....	40
2.4. El caso brasileño: la elevada flexibilidad de la mano de obra.....	48
CAPÍTULO 3 – IMPACTO TEÓRICO DE LA MOVILIDAD SOBRE LOS SALARIOS Y EL DIFERENCIAL DE GÉNERO.....	54
3.1. Capital humano específico, <i>match</i> y salarios.....	55
3.2. Crecimiento de los salarios: antigüedad versus movilidad ocupacional.....	60
3.3. Movilidad ocupacional y diferencial de salario.....	67
3.4. Ocupación y diferencial de salario según género en Brasil.....	70
3.5. Una síntesis de los modelos y las hipótesis investigadas.....	75
CAPÍTULO 4 – METODOLOGÍA.....	80
4.1. La base de datos.....	80
4.2. Ocupación y movilidad ocupacional en el contexto de la PME.....	83
4.3. Análisis de la movilidad ocupacional.....	87
4.4. Movilidad y salarios.....	93

CAPÍTULO 5 – LOS DETERMINANTES DE LA MOVILIDAD Y LOS IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS101

5.1. El movimiento de salida y la reasignación de la mano de obra.....	101
5.2. Características generales de los empleados.....	106
5.3. Los determinantes de la movilidad ocupacional.....	110
5.4. Características socioeconómicas de los empleados.....	119
5.5. Efectos socioeconómicos de la movilidad ocupacional	124
5.6. Síntesis y discusión de los resultados	134

CAPÍTULO 6 – EL EFECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LOS SALARIOS Y SOBRE EL DIFERENCIAL DE SALARIOS POR GÉNERO142

6.1. Tendencias del salario y del diferencial por razones de género	143
6.2. Movilidad ocupacional y crecimiento de los salarios.....	151
6.3. Movilidad ocupacional y el diferencial de salario.....	160
6.4. Síntesis y discusión de los resultados	172

CAPÍTULO 7 – CONCLUSIONES178

7.1. El mercado de trabajo segmentado en Brasil.....	184
7.2. Los determinantes de la movilidad ocupacional y la salida de ocupaciones de bajo <i>status</i>	187
7.3. La movilidad y la diferencia por género.....	191
7.4. Consideraciones finales	194

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS197

ANEXOS.....215

LISTA DE TABLAS

Tabla 5.1. Tasas de reasignación de la mano de obra según condición de ocupación, cualificación y grupos de edad – 1990/91-2000/01	105
Tabla 5.2. Composición y estadísticas descriptivas de la muestra de empleados – 1990/91-2000/01.....	107
Tabla 5.3. Composición de la muestra según grado de escolaridad (%) – 1990/91-2000/01	108
Tabla 5.4. Empleo formal y distribución sectorial – 1990/91-2000/01	109

Tabla 5.5. Efectos marginales del modelo <i>logit</i> (probabilidad de cambiar de ocupación)**	113
Tabla 5.6. Categoría socioeconómica de los empleados (%) – 1990/91-2000/01	120
Tabla 5.7. Estadísticas descriptivas del salario-hora según categorías socioeconómicas – 1990/91 y 2000/01	120
Tabla 5.8. Composición de las categorías socioeconómicas según nivel de cualificación (%) – 1990/91 y 2000/01	122
Tabla 5.9. Composición de las categorías socioeconómicas según género, condición de ocupación y ramo de actividad (%) – 1990/91 y 2000/01	123
Tabla 5.10. Movilidad socioeconómica (%) – 1990/91-2000/01	124
Tabla 5.11. Matriz de flujos de salida según género (%) – media del periodo ..	125
Tabla 5.12. Matriz de flujos de entrada (%) – media del periodo	127
Tabla 5.15. Síntesis de las tasas de movilidad ocupacional (%) – media del periodo	136
Tabla 6.1. Salario-hora real y apropiación de la renta según tramos de la distribución – 1990/91-2000/01	143
Tabla 6.2. Salario-hora real (US\$) y distribución de hombres y mujeres en los cuartiles de la distribución de salario-hora (%) – Total del periodo y bienes seleccionados	148
Tabla 6.3. Diferencial de género según tipo de contrato de trabajo y sector de actividad (%) – 1990/91 - 2000/01	149
Tabla 6.4. Diferencial de género según categoría socioeconómica de origen del trabajador (%) – 1990/91 - 2000/01	150
Tabla 6.5. Variación del salario-hora según cualificación, niveles seleccionados de salario y género – media del periodo	155
Tabla 6.8. Ecuaciones de salarios según segmentos socioeconómicos – Varones	162
Tabla 6.9. Ecuaciones de salarios según segmentos socioeconómicos – Mujeres	163

Tabla 6.10. Descomposición de Oaxaca del diferencial por género según segmentos socioeconómicos.....	169
--	-----

LISTA DE CUADROS

Cuadro 2.1. Modelos de movilidad ocupacional.....	40
Cuadro 2.2. Síntesis de los trabajos empíricos sobre movilidad ocupacional.....	48
Cuadro 2.3. Síntesis de los trabajos empíricos de movilidad ocupacional para el caso de Brasil.....	52
Cuadro 3.1. Impacto teórico de la movilidad ocupacional sobre el salario	59
Cuadro 3.2. Síntesis de los trabajos empíricos sobre movilidad y salarios.....	67
Cuadro 3.3. Síntesis de los trabajos sobre movilidad y diferencial de salario	70
Cuadro 3.4. Síntesis de los trabajos sobre los impactos de la ocupación sobre el diferencial de salario en Brasil	75
Cuadro 4.1. Esquema de rotación de la PME.....	82
Cuadro 4.2. Categorías socioeconómicas y ocupaciones típicas.....	86
Cuadro 4.3. Matriz de transición socioeconómica	87
Cuadro 4.4. Variables del modelo <i>logit</i> y signo esperado.....	91
Cuadro 4.5. Matriz de transición entre segmentos socioeconómicos y probabilidades a estimar	92
Cuadro 4.5. Variables del modelo de cambio socioeconómico y signo esperado.....	93
Cuadro 4.6. Variables de la ecuación de salarios y signo esperado	95

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1. Tasa de desempleo y productividad de la industria de transformación (media móvil 12 meses - abr/1982 – dec/2002)	8
Gráfico 1.2. Distribución sectorial de la población ocupada (may/1982 – dec/2002)	9
Gráfico 1.3. Distribución de la población ocupada según tipo de contrato (may/1982 – dec/2002).....	20
Gráfico 5.1. Tasa de salida, tasa de reasignación ocupacional y tasa de desempleo metropolitano – 1990/91-2000/01	102
Gráfico 5.2. Histograma de frecuencia de la probabilidad estimada de cambiar de ocupación según el tiempo de experiencia (modelo <i>logit</i>)	112
Gráfico 5.3. Probabilidad predicha de cambiar de ocupación según la edad, el nivel de experiencia en la ocupación y género (modelo <i>logit</i>).....	115
Gráfico 5.4. Probabilidad predicha de cambiar de ocupación según edad, condición de ocupación y género (modelo <i>logit</i>)	117
Gráfico 5.5: Probabilidad media predicha de salir de ocupaciones de bajo nivel socioeconómico según género, cualificación y condición de ocupación	132
Gráfico 6.1. Índice de Gini, renta-hogar <i>per capita</i> y Producto Interno Bruto (1976-2001)	145
Gráfico 6.2. Evolución del salario-hora real y del diferencial según género – 1990/91 – 2000/01	146
Gráfico 6.3. Evolución de la tasa de crecimiento del salario-hora real para trabajadores cambiantes y fijos – 1990/91-2000/01	152
Gráfico 6.4. Variación del salario-hora según grupos de edad, movilidad ocupacional y género – media del periodo	154
Gráfico 6.5. Evolución de los retornos marginales de la movilidad según género y segmento socioeconómico de origen.....	167

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1. Cambios de empresa, puesto de trabajo y de ocupación.....	30
Figura 3.1. Impactos teóricos de la movilidad sobre los salarios.....	56
Figura 4.1. Localización geográfica de las regiones metropolitanas analizadas..	81
Figura 4.2. Etapas de la estimación de los modelos econométricos.....	100

RESUMEN

MONSUETO, Sandro Eduardo. Universidad Autónoma de Madrid. **Movilidad Ocupacional e Impactos Sobre la Renta en Brasil**. Director de Tesis: Dr. Santos Miguel Ruesgas Benito. Co-Director de Tesis: Dr. Julimar da Silva Bichara.

La última década del siglo pasado ha asistido a profundos cambios en el sistema económico mundial, como la reestructuración industrial sufrida sobre todo por los países en vías de desarrollo y por las economías en transición, o el aumento de la frecuencia de los ciclos económicos. Estos y otros cambios han promovido una redistribución de la mano de obra, alterando la velocidad y la dirección de los flujos de trabajadores y generando significativos impactos sobre la capacidad individual de generar renta y sobre la evolución de la desigualdad.

Los modelos teóricos sobre la movilidad ocupacional y sus impactos muestran que ignorar el papel del cambio de ocupación sobre el nivel y sobre la evolución de los salarios puede conducir a resultados sesgados. Además, la presencia de un mercado de trabajo segmentado genera una importante restricción sobre los mecanismos tradicionales de asignación de la mano de obra, dificultando la salida de ocupaciones de bajo nivel salarial.

Considerando estas relaciones, el objetivo de la presente tesis es implementar un análisis de la movilidad y de sus impactos sobre el diferencial de salarios según género, observando el tránsito de la mano de obra entre segmentos del mercado de trabajo brasileño. Específicamente, se pretende estimar el efecto de factores individuales y del mercado de trabajo sobre la probabilidad de cambiar de ocupación; determinar si la movilidad afecta de forma favorable o desfavorable la condición socioeconómica del trabajador; determinar el impacto de la movilidad ocupacional sobre la variación y sobre el nivel de salarios; y analizar el impacto de la movilidad ocupacional sobre el diferencial de salario entre hombres y mujeres.

La base de datos empleada es la *Pesquisa Mensal de Emprego* (Encuesta Mensual de Empleo – PME), del *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística*

(IBGE), que está formada por un panel rotativo longitudinal. Los resultados muestran que la movilidad ocupacional puede ser utilizada para disminuir el diferencial de salarios. Sin embargo, también confirman que la segmentación restringe la movilidad y limita los impactos que esta puede generar.

Estos resultados permiten pensar sobre algunos aspectos en el mercado de trabajo brasileño. Uno de los temas destacables es sobre la incorporación de más puntos de flexibilización en las relaciones de trabajo del país. Los trabajadores más flexibles en términos cuantitativos, es decir, los informales, que presentan más elevadas tasas de movilidad ocupacional, no son caracterizados por las mejores tasas de reasignación y su movilidad tampoco resulta en movimientos socioeconómicos mejores, cuando comparados a los que trabajan bajo la protección institucional. La eliminación o la disminución de la protección institucional no parece, por lo tanto, la mejor alternativa para romper con la estructura de segmentación del mercado de trabajo.

El segundo punto principal destaca la elaboración de políticas de equalización salarial entre hombres y mujeres en el país. Las políticas públicas adoptadas para disminuir la desventaja de grupos específicos de trabajadores deben tomar por base el conocimiento de la situación laboral y de las formas de transición de la mano de obra, considerando su nivel de reasignación ocupacional y la calidad de la movilidad. Deben considerar no exclusivamente los salarios actuales, sino también las posibilidades de avances profesionales y socioeconómicos a lo largo del ciclo de vida.

Estas conclusiones indican la necesidad de se buscar un sistema más favorable de movilidad ocupacional, cercano a la visión de un sistema de movilidad protegida o de los modelos de *flexicurity*.

Palabras Claves: Movilidad Ocupacional; Capital Humano Específico; Diferencial de Salarios; Segmentación; Brasil.

ABSTRACT

MONSUETO, Sandro Eduardo. Universidad Autónoma de Madrid. **Occupational Mobility and Impacts on Income in Brazil.** Thesis Director: Dr. Santos Miguel Ruesgas Benito. Second Thesis Director: Dr. Julimar da Silva Bichara.

The last decade of 20th century observed deep changes in the world economic system, as the industrial restructuring in the developing countries and in the economies in transition, or the increase of the frequency of the economic cycles. These and other changes have promoted a redistribution of the manpower, altering the speed and the address of the flows of workers and generating significant impacts on the individual capacity to generate rent and on the inequality evolution.

The theoretical models about occupational mobility and their impacts show that to ignore the paper of the occupation change on the level and evolution of the wages can lead to biased results. Also, the presence of a segmented labour market generates an important restriction on the traditional mechanisms of manpower assignment, hindering the exit of low wages occupations.

Considering these relationships, this thesis aims to implement an analysis of the mobility and of its impacts on the wages differential according gender, observing the traffic of the manpower among segments of the Brazilian labour market. Specifically, it aims to estimate the effect of individual factors and of the labour market on the probability of occupation changes; to determine if the mobility affects the worker's socioeconomic condition; to determine the impact of the occupational mobility on the wages; and to analyze the impact of the mobility on the wage differential between men and women.

The database is the Pesquisa Mensal de Emprego (PME), from Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) and constituted by a longitudinal panel. The results show that the occupational mobility can be used to reduce the

wage differential. However, they also confirm that the segmentation restricts the mobility and the impacts that it can generate.

These results allow to think about some aspects of the Brazilian labour market. One of the prominent themes is about the incorporation of more flexibility in the labour market relationships in the country. The most flexible workers in quantitative terms, that is, the informal, that present the higher rates of occupational mobility, are not characterized by the best reassignment rates and their mobility neither implies in better socioeconomic movements, when compared those works under the institutional protection. The elimination or the decrease of the institutional protection doesn't seem, therefore, the best alternative to break up with the structure of segmented labour market.

The second main point highlights the elaboration of politics to wage equalization between men and women. The public politics adopted to diminish the disadvantage of workers' specific groups should take account the knowledge about the labour situation and the ways of manpower transition, considering their level of occupational reassignment and the quality of the mobility. They should consider not exclusively the current wages, but also the possibilities of professionals and socioeconomic advances along the cycle of life.

These conclusions indicate the necessity of look for a more favourable system of occupational mobility, near to the vision of a protected mobility or the flexicurity models.

Key words: Occupational Mobility; Specific Human Capital; Wages Differential; Segmentation; Brazil.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

La última década del siglo pasado ha asistido a profundos cambios en el sistema económico mundial, como la reestructuración industrial sufrida sobre todo por los países en vías de desarrollo y por las economías en transición, o el aumento de la frecuencia de los ciclos económicos. Estos cambios, sumados a los nuevos rumbos tomados por los sindicatos frente a los procesos de negociación colectiva y las reformas del papel del Estado como regulador, han promovido una redistribución de la mano de obra, alterando la velocidad y la dirección de los flujos de trabajadores y generando significativos impactos sobre la capacidad individual de generar renta y sobre la evolución de la desigualdad.

Fenómenos como estos y la constatación de una disminución de la estabilidad del empleo y de la coexistencia de relaciones de trabajo a largo y a corto plazo dentro de un mismo ambiente económico (Farber, 1999) además del interés en investigar los efectos del ciclo económico sobre la generación y la destrucción de puestos de trabajo – Jovanovic y Moffit (1990) y Shin (2004) – han motivado el análisis de los flujos de mano de obra entre sectores y empresas. De esta forma, es cada vez más común el análisis de la estructura ocupacional y de la forma como los trabajadores cambian de sector, empresa o de ocupación, tomando como punto de partida la idea de que la distribución ocupacional tiende a reflejar no sólo la elección individual, sino también la configuración de la demanda global de la economía y sus condiciones tecnológicas y sociales (Markey y Parks II, 1989).

A lo largo de las últimas décadas, el desarrollo de teorías y de trabajos empíricos, tanto de molde clásico como algunas originadas de las visiones más heterodoxas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, ha contribuido para la caracterización de la movilidad ocupacional en diversos aspectos. Sin embargo todavía existen controversias sobre el papel del cambio ocupacional en la economía y sobre el bienestar de los trabajadores. De un lado, la movilidad puede significar una redistribución de la mano de obra en función del grado de facilidad de la economía para ajustarse a choques con la rapidez y en extensión adecuada. De otro lado, niveles elevados de cambios de ocupación pueden también estar asociados a una elevada rotación de la mano de obra y que tiende a producir puestos de trabajo de baja calidad y prácticamente ninguna inversión tecnológica en recursos humanos, además de generar trabajadores sin especialización o rumbo profesional definidos y sin perspectivas de mejoras sociales (Cardoso, 1999).

Se espera, por lo tanto, que la forma en que los trabajadores son asignados y cómo circulan entre ocupaciones y actividades debe tener un significativo impacto sobre el comportamiento de indicadores sociales, como la desigualdad de renta. Autores como Barros *et.al.* (1997b) y Barros y Mendonça (1995) muestran la importancia del sector ocupacional en la determinación y en la forma como el mercado de trabajo reproduce la desigualdad. Kambourov y Manoviskii (2004a) argumentan que diferentes ocupaciones se caracterizan en determinado punto del tiempo por diferentes niveles de demanda y de productividad y que, por eso, la desigualdad salarial depende también de la distribución de trabajadores entre las ocupaciones, una vez que los desplazamientos de mano de obra cambian la distribución de productividad por alterar la composición de capital humano en cada ocupación o sector.

Una serie de investigaciones anteriores permite observar una estrecha relación entre la distribución ocupacional de la mano de obra, el modo como los trabajadores se desplazan dentro de esta estructura y las diferencias de renta entre grupos de trabajadores. Fitzemberger y Kunze (2005), por ejemplo, argumentan

que la mayor dificultad de las mujeres en desplazarse hacia ocupaciones de mejor remuneración durante su vida laboral genera un efecto de rigidez que resulta en la persistencia de la diferencia de salario en relación a los varones. Del mismo modo, Maltseva (2005) muestra que los cambios de ocupación pueden ser un importante camino para compensar la diferencia de salarios por razones de género.

Dentro de la realidad brasileña, sin embargo, todavía existe un vasto campo no explorado y que puede ser de fundamental importancia para entender los elevados índices de desigualdad salarial existentes en el país. La disponibilidad de micro-datos, del Censo Demográfico y de las Encuestas Anuales y Mensuales de Hogares, ha facilitado y motivado este trabajo de identificación del problema distributivo. Empezando por los resultados obtenidos por Langoni (1973), se abre el debate entre economistas y otros profesionales sobre los principales determinantes del fenómeno, encontrando en la heterogeneidad en el nivel de educación la principal fuente de dispersión de la renta dentro del mercado de trabajo, además de otros componentes como el perfil regional y las características de los puestos de trabajo. A lo largo de los años setenta y ochenta ha predominado esta visión, fundamentada en la teoría del capital humano, en los trabajos empíricos, que han confirmado el predominio de la educación como el principal determinante de las diferencias de salarios y, por lo tanto, de la desigualdad – Senna (1976), Castello Branco (1979), Barros y Reis (1989), entre otros.

Con todo, la importancia relativa de cada factor en la determinación de las diferencias de salarios no ha permanecido constante a lo largo del tiempo. Diversos estudios recientes muestran una caída de la contribución marginal de la educación sobre el nivel de salario junto a una presencia significativa de discriminación y de un mercado de trabajo altamente segmentado – Barros *et.al.* (1997b) y Oliveira y Machado (2000). De este modo, las características de los puestos de trabajo han cobrado fuerza en la explicación de las diferencias de renta, sobre todo en lo que se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres,

mostrando que la forma en la cual los individuos son asignados a los puestos de trabajo es una importante fuente de dispersión salarial – Amadeo *et.al.* (1994), Barros y Mendonça (1995), Ferreira (2000), etc.

Pese a los amplios estudios acerca del nivel de segmentación del mercado de trabajo brasileño y sobre el sistema de asignación de la mano de obra, relativamente poca atención se ha dado al modo como los trabajadores cambian de puestos de trabajo. Es decir, a excepción de las investigaciones sobre la transición entre las situaciones de empleo y desempleo¹, todavía son relativamente pocos los trabajos empíricos que tienen por objetivo el análisis del flujo de trabajadores desde un tipo de ocupación hacia otra y los posibles efectos de estos desplazamientos sobre el nivel y la diferencia de salarios. Con el objetivo general de colaborar en este tema, este trabajo busca contextualizar algunos de los enfoques teóricos dentro de la realidad del país e investigar la relación entre cambio de ocupación y diferencia de renta según género.

En relación a los trabajos anteriormente aplicados en Brasil, la presente investigación busca un análisis de la movilidad y de sus impactos sobre la diferencia de salarios por género, considerando el tránsito de la mano de obra entre segmentos del mercado de trabajo. Este enfoque de la movilidad permite pensar en los individuos que, pese a cambios en el tipo de trabajo que realizan, no logran salir de una estructura de bajo incremento salarial y tecnológico, además de poco protegido institucionalmente. Posibilita también comprender de qué modo el avance socioeconómico de los trabajadores contribuye para la eliminación de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, pues el bienestar de los trabajadores también depende del modo como transitan a lo largo del ciclo de vida laboral entre ocupaciones de bajo y de alto salarios.

Finalmente, para entender estos aspectos sobre el mercado de trabajo brasileño, es necesaria una comprensión de su contexto y de las principales transformaciones. A estos efectos, esta introducción presenta la evolución del

¹ Véase, por ejemplo, los trabajos de Penido y Machado (2002) y Antigo (2005).

mercado de trabajo del país, destacando algunas de las transformaciones estructurales e institucionales sufridas a lo largo de las últimas décadas del siglo pasado. Con base en este contexto histórico, son trazados las preguntas clave de la investigación y los marcados objetivos específicos.

El restante de este capítulo de introducción está organizado del siguiente modo. Las dos primeras secciones presentan el contexto de la década de los noventa (el periodo de interés de la tesis), comparando su distribución sectorial y el aspecto institucional con las características de los años ochenta. De modo general, los hechos estilizados muestran una disminución del peso de la industria en la formación de nuevos empleos, un aumento de la informalidad y un importante proceso de desregulación de las relaciones laborales. La tercera sección argumenta sobre el papel de la movilidad ocupacional en este contexto, elaborando las preguntas específicas de la tesis. Los objetivos específicos son presentados en la última sección.

1.1. La reestructuración sectorial del mercado de trabajo brasileño

Esta sección describe el proceso de pérdida de espacio de la industria en la asignación sectorial de los trabajadores durante los años ochenta y noventa. Este proceso fomenta la formación de un mercado informal de trabajo, que altera el papel de las instituciones de regulación de las relaciones laborales.

La configuración del mercado de trabajo brasileño en la década de los noventa² tiene gran parte de sus orígenes en el fin del dinamismo industrial vivido por el país veinte o treinta años antes. Los años sesenta y setenta representan para Brasil un periodo de intenso crecimiento económico y el salto hacia una economía de industrialización capitalista, comandada por la inversión estatal y por la creación de grandes empresas industriales destinadas a la

² Las décadas relatadas en el texto son todas, salvo cuando expresamente mencionado, referentes al siglo pasado.

sustitución de importaciones. Estimulado por los planes nacionales de desarrollo, en especial el Plan de Metas de 1956-62 y el II Plan Nacional de Desarrollo de 1974-78, fue formado un parque industrial diversificado e interrelacionado, financiado sobre todo por medio del amplio acceso a capitales extranjeros. Como resultado, la economía brasileña creció a tasas de un 10% al año entre 1967 y 1973 y de un 7% entre los años de 1976 y 1980, configurando el periodo denominado de “milagro económico” – Oreinstein y Sochaczewski (1990), Abreu (1990) y Resende (2005).

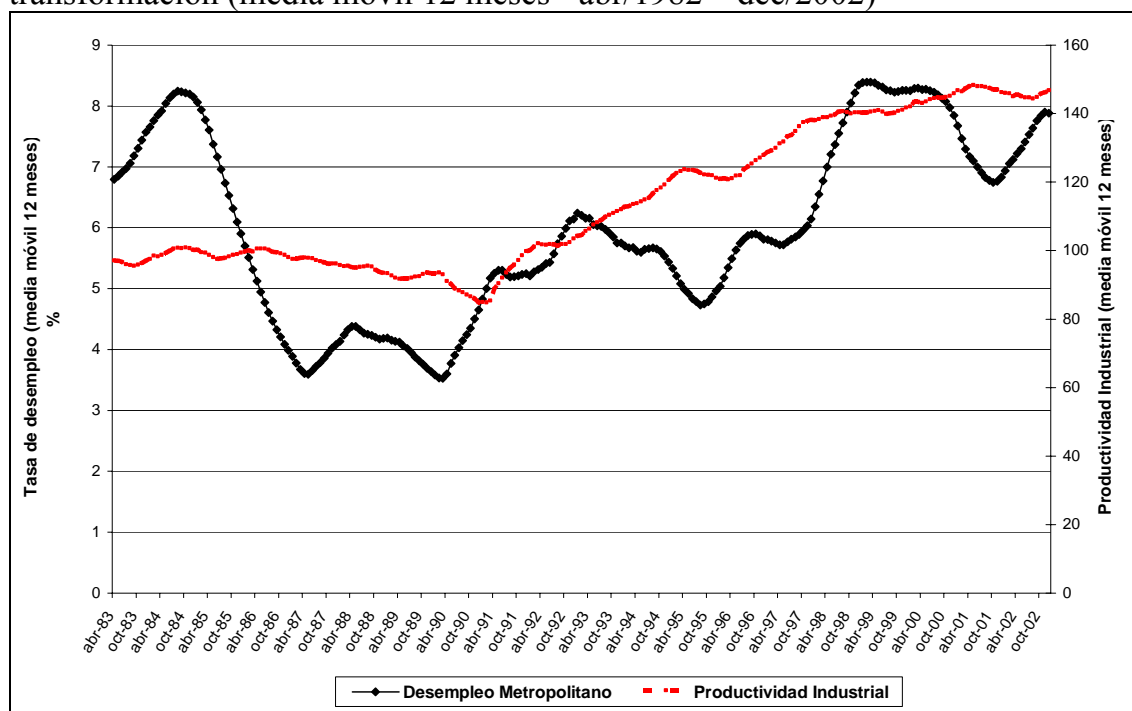
Del mismo modo que la economía y la producción, el mercado de trabajo urbano también creció de forma rápida, con la industria actuando como el principal soporte y modelo de expansión, creando esencialmente empleo asalariado formal, a pesar de la elevada rotación en los puestos de trabajo y del uso intenso del factor trabajo de muy baja cualificación. De forma paralela, los sectores más tradicionales de la economía, sobre todo el empleo doméstico y los servicios personales, lograban absorber sin grandes dificultades la mano de obra excedente del proceso de industrialización, lo que permitió la manutención del nivel de empleo urbano y de un bajo tiempo de búsqueda de empleo – Bivar (1993), Urani (1996) y Dedecca (2002).

Sin embargo, para diversos autores, la década de los ochenta significa la desarticulación de este modelo de crecimiento económico, mientras los años noventa representan el rompimiento definitivo de una estrategia de crecimiento por medio de la industrialización financiada por endeudamiento externo, con importantes consecuencias sobre el mercado de trabajo – Cardoso (2001), Dedecca (2002), Leite (2005), Kon (2006), etc. Según Bresser-Pereira (1991), la crisis del modelo empezó ya en 1979, debido a la respuesta del Gobierno de continuar el ritmo de crecimiento frente a los choques del petróleo y de las tasas de interés, implicando en una brusca progresión de la deuda externa brasileña y de una serie de países en proceso tardío de industrialización. Con el rechazo cada vez más evidente de los bancos extranjeros a seguir con el flujo de capitales hacia países altamente endeudados, el país necesitó de un fuerte ajuste en las

cuentas externas, resultando en una caída de las importaciones y de la inversión. En consecuencia, el sistema no suportó la falta de liquidez internacional y el amplio endeudamiento, introduciendo la economía en la que es considerada la peor recesión de la historia nacional y con la primera caída real del producto interno bruto en la posguerra. El proceso de ajuste fue seguido de una estatización de la deuda, lo que alivió las cuentas de empresas privadas pero también provocó un deterioro del equilibrio de las cuentas públicas con la consecuente disminución del ahorro y aumento del déficit estatal, intensificado por la aceleración de las tasas de inflación – Carneiro y Modiano (1990) y Bresser-Pereira (1991).

Después de 1984, la industria manufacturera y la extractiva promovieron una tímida recuperación, motivadas por la retomada del crecimiento de la economía americana, principal comprador internacional, por el aumento del nivel de renta del sector rural interno y por la inversión en la exploración de petróleo. De otro lado, la fuerte protección comercial ejercida por la política restrictiva de importaciones, que permitía únicamente la entrada de productos para la cobertura de eventuales excesos de demanda, también colaboró para la recuperación de parte del nivel de actividad industrial. Sin embargo, acomodado bajo el proteccionismo del Estado, no se realizaron inversiones significativas en competitividad (Kume *et.al*, 2003), generando una evolución moderada del nivel de productividad media del sector, como muestra el Gráfico 1.1.

Gráfico 1.1. Tasa de desempleo y productividad de la industria de transformación (media móvil 12 meses - abr/1982 – dec/2002)



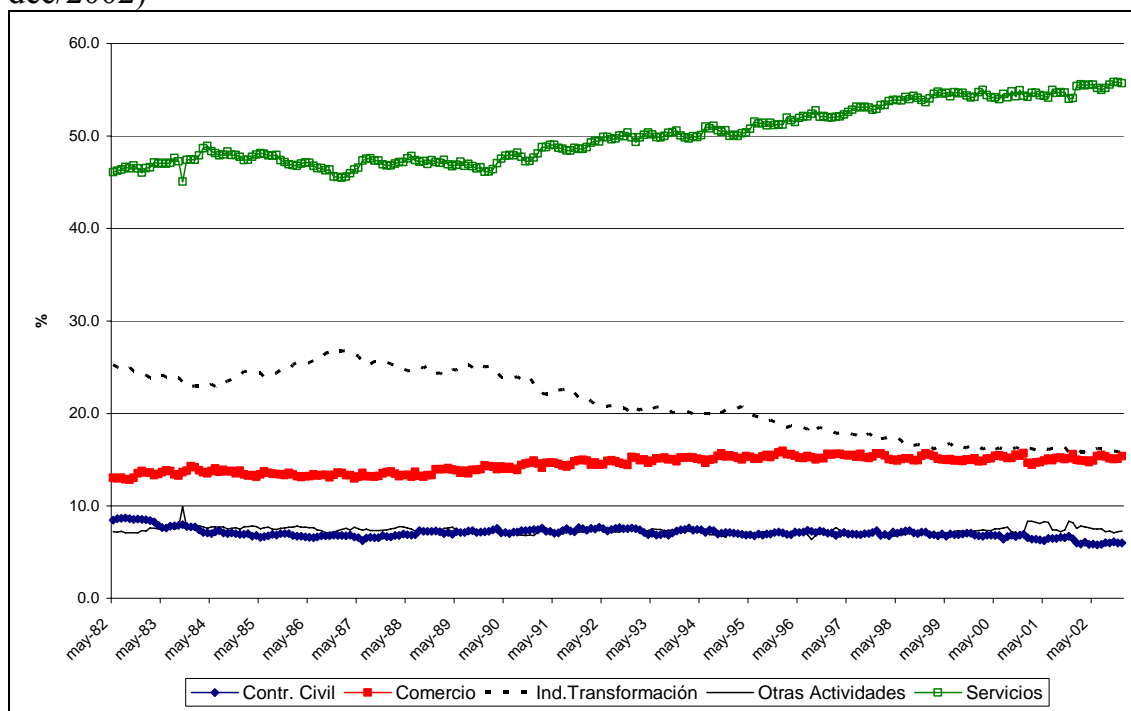
Nota: Población mayor de 15 años; regiones metropolitanas; Productividad de la industria: media de 1991=100.

Fuente: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada /Pesquisa Mensal de Emprego.

En términos de la estructura sectorial del mercado de trabajo, la década de 1980 representa el periodo de las mayores oscilaciones en el peso de cada sector en la absorción de la mano de obra. La crisis económica en los años iniciales, además de generar elevadas tasas de desempleo urbano, alcanzando casi un 9% de la población económicamente activa en las áreas metropolitanas (Gráfico 1.1), también provocó un aumento de la dispersión sectorial de los trabajadores, en función de la caída del empleo industrial. La breve recuperación del sector no fue suficiente para frenar una tendencia casi continua de pérdida de participación en el total de la mano de obra hasta el final del periodo, como se observa en el Gráfico 1.2. La mano de obra desplazada de las actividades rurales, que era mayoritariamente absorbida por los sectores industriales y por la construcción civil durante el periodo de crecimiento en los años setenta, en la década de los ochenta pasa a ser captada de forma más intensa por las actividades terciarias de la economía, que también tienen que hacer frente a la creciente participación femenina en el mercado de trabajo. En números absolutos, entre 1981 y 1989 el

sector terciario generó cerca de 10 millones de empleos, mientras el sector manufacturero fue responsable por la creación de poco más de un millón de nuevos puestos de trabajo (Amadeo *et.al.*, 1994).

Gráfico 1.2. Distribución sectorial de la población ocupada (may/1982 – dec/2002)



Nota: Población mayor de 15 años; regiones metropolitanas.

Fuente: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada /Pesquisa Mensal de Emprego.

La entrada en los años noventa significa la acentuación de estas tendencias sectoriales, agravadas por una recesión económica. El comportamiento del mercado de trabajo durante esta década fue condicionado por dos fenómenos importantes: la apertura comercial, que determina la evolución en la primera mitad del periodo, y el plan de estabilización monetaria de 1994, que es la principal característica de la segunda parte de la década. La recesión económica en la primera mitad de la década elevó la tasa de desempleo, pero sin alcanzar los mismos niveles de la crisis de los ochenta, debido a que el mercado de trabajo se ajustaba mediante el control real de los salarios, impidiendo variaciones más significativas en el nivel de empleo (Neri *et.al.*, 2000a). El proceso de apertura comercial, iniciado a finales de los años ochenta y con un brusco ápice entre 1992 y 1993, formaba parte de la política del Gobierno de abrir el país al mundo

como salida para la recesión, que posteriormente también incluiría la primera sección del proceso de privatizaciones del país. Con esto, a partir del segundo semestre de 1993, el control de las importaciones pasó a realizarse exclusivamente por medio de la aplicación de tarifas y sin barreras artificiales, con el objetivo de estimular la competencia externa (Kume *et.al.*, 2003).

El fin de la protección dejó evidente la falta de inversión en productividad del sector industrial y su fragilidad frente al mercado externo. Con la necesidad de hacer frente a la competencia internacional y aprovechándose de la baja en los costes de máquinas y equipamientos importados, las empresas adoptaron nuevas tecnologías ahorradoras de factor trabajo y nuevas formas de gestión de la mano de obra. La implementación de una serie de programas de aumento de la calidad de los productos, sobre todo bajo la estructura del *Programa Brasileiro de Qualidade e Produto* (Programa Brasileño de Calidad y Producto – PBQP) del Ministerio de Ciencia y Tecnología, exigió una amplia reestructuración de grandes empresas. Eso implicó en la eliminación de departamentos o actividades donde los servicios podrían ser mejor desempeñados fuera de la empresa, a través de la tercerización de actividades no estratégicas (Matesco y Lavinas, 1996).

Según Soares *et.al* (2001) el proceso de apertura comercial generó una disminución del nivel de empleo industrial por medio del aumento de la productividad y a través de mayor exposición al mercado externo (efecto importación de empleo). De acuerdo con los autores, la industria de transformación ha tenido una pérdida neta del 1% del empleo, sobre todo debido a aumentos de la productividad y por mayor flujo comercial. Desagregando los datos sectoriales, se observa que la industria de automotores perdió cerca del 28% en el nivel de empleo como resultado de competencia directa de las importaciones, a pesar del observado aumento de la demanda interna durante la década.

En contrapartida, las actividades no expuestas a la competencia externa tienden a presentar una trayectoria de crecimiento. De este modo, el sector

terciario experimentó un vertiginoso aumento en la absorción de la mano de obra, tanto la expulsada del proceso de modernización industrial como la nueva entrante en el mercado de trabajo. Sin embargo, las actividades de comercio y de servicios también presentaron una disminución de la productividad media, indicando que los puestos de trabajo generados eran de baja calidad, baja remuneración y excesivamente empleadora de mano de obra poco cualificada (Kon, 2006).

A partir de 1994 la característica clave de la economía brasileña es la estabilidad del nivel de precios. Después de casi veinte años de inflación crónica y cinco planes frustrados de control inflacionario, la implementación del Plan Real en junio de este año redujo drásticamente la tasa de inflación mensual y la moneda nacional resistió a una serie de choques externos. El plan de estabilización constituía una consecuencia lógica de la política de crecimiento por medio del aumento de la competitividad y como forma de combatir el creciente déficit público, incluyendo la segunda y más significativa etapa de las privatizaciones.

Al mismo tiempo, el plan también favoreció el retorno del país a los flujos de capitales internacionales, aun considerando la nueva configuración del flujo, compuesto en gran medida de capitales de corto plazo. Esta característica aumentó la vulnerabilidad de la economía a las crisis financieras internacionales, sentida por primera vez durante la crisis mexicana en marzo de 1995. Por otro lado, la característica de los capitales productivos, con parte significativa destinada a la compra de patrimonios ya existentes mediante las privatizaciones del país, es motivo de controversia, visto por algunos autores como no promotora de aumento de la capacidad exportadora (Sarti y Laplane, 2002). Otros autores destacan, no obstante, el mejor control del déficit público y los aumentos de eficiencia y de gestión de la mano de obra – Carvalho (2001) y Pinheiro *et.al* (2001).

Hasta 1998, el país pasa por un proceso de crecimiento económico significativo y una breve reversión de la tasa de desempleo, con aumentos en la renta media real. Entre julio de 1994 y marzo de 1995 se observó un aumento del empleo industrial, debido al crecimiento del producto de la industria, resultado del choque positivo provocado por el calentamiento de la demanda interna después de la estabilización (Camargo, 1998). Después del año de 1998, la tendencia de pérdida de espacio de la industria en la absorción y generación de nuevos puestos de trabajo fue acentuada, intensificando el flujo de trabajadores hacia otros sectores. El modelo de estabilización monetaria provocó una valorización del tipo de cambio y revirtió los precios relativos de la economía a favor de los productos no comercializables, no expuestos a la competencia externa. Con la estabilidad monetaria, el factor trabajo se tornó el elemento clave de ajuste en muchas empresas industriales, principalmente la mano de obra menos cualificada. El resultado fue un aumento de la productividad y de la renta media del sector en conjunto a un aumento del desempleo industrial (Cardoso, 1999).

En términos espaciales, los cambios en la configuración sectorial no han sido homogéneos entre las regiones metropolitanas del país. Sao Paulo, por ejemplo, es la región más afectada por la caída del ritmo industrial por concentrar parte importante de la actividad del sector. Es observada en la región una caída a lo largo de toda la década del empleo asalariado formal y también del empleo en el sector público, principal fuente de estabilidad en el empleo. El Sur del país experimentó una disminución de la actividad agrícola, pero la ocupación industrial presentó una evolución más favorable que en la región Sudeste (Baltar, 2000).

De acuerdo con el modelo tradicional de comercio exterior, el resultado esperado de una mayor exposición al mercado internacional es el aumento de la demanda por mano de obra cualificada en los países desarrollados, mientras los países en vías de desarrollo experimentarían un incremento en la demanda por trabajadores de baja cualificación. Sin embargo, para el caso brasileño y otras

economías latinoamericanas la realidad se ha mostrado más compleja, y se observan aumentos en la necesidad de trabajadores cualificados en el periodo posterior a la apertura comercial (Soares *et.al.*, 2001). De un lado, las nuevas tecnologías adoptadas exigían una demanda sesgada por mano de obra cualificada mientras la oferta de este tipo de trabajo no crecía en un ritmo compatible. Los trabajadores desplazados de la industria pasan a presentar un nivel obsoleto de cualificación para la nueva realidad técnica, dificultando su reincorporación en actividades del mismo sector. La mano de obra migra de forma acentuada para las actividades terciarias, que se caracterizan por un más bajo nivel de productividad y más débil control institucional de las relaciones de trabajo, favoreciendo de este modo la explosión de la informalidad en el país. Como resultado, el empleo en las actividades de comercio y de servicios pasa a representar casi un 70% de la mano de obra metropolitana a finales de la década, contra un 60% en los años iniciales (Gráfico 1.2).

Por otro lado, las evidencias muestran que la demanda por mano de obra cualificada aumentó también de forma significativa en los sectores más tradicionales. Esto generó una incompatibilidad entre la cualificación necesaria para la ejecución de determinada tarea y el grado de escolaridad de la mano de obra efectivamente contratada, configurando una situación de subempleo (Oliveira y Machado, 2000).

La expansión del sector terciario también puede ser entendida teóricamente como una consecuencia directa de la modernización del sistema capitalista, a ejemplo de los movimientos sucedidos en los países centrales. En las economías desarrolladas el crecimiento del sector industrial alimentó el desarrollo de actividades tradicionales por medio del aumento de la renta *per capita* (Cardoso, 1999). Sin embargo, en el caso brasileño, el crecimiento de las actividades de comercio y de servicios en la asignación de la mano de obra es, en verdad, el efecto de la incapacidad de la industria en absorber la mano de obra nueva entrante en el mercado de trabajo, formando un mercado paralelo y poco estructurado – Dedecca (2002), Cardoso (1999 y 2001) y Kon (2006).

Esta reasignación sectorial de la mano de obra está íntimamente relacionada con el continuo aumento de la informalidad en el país, al transferir parte de la generación de la renta del trabajo desde la industria, que fundamentalmente se caracteriza por el trabajo asalariado formal, hacia el sector de servicios, donde la protección institucional es históricamente más reducida. El sector informal, que se insertaba, hasta mediados de los años ochenta, en la economía del país como una estrategia temporaria de supervivencia, actuando como un colchón entre ciclos de empleo. Sin embargo, en los años noventa se presenta como una actividad permanente para muchos trabajadores que no encuentran puesto de trabajo dentro de la protección legal. De este modo, como observan Curi y Menezes-Filho (2004), el porcentaje de trabajadores que permanecen por más de un año dentro del sector informal viene aumentando a lo largo de la década de los noventa, mientras lo opuesto ocurre con los trabajadores del sector formal.

Las consecuencias inmediatas de estos movimientos son el aumento de la precariedad de las relaciones laborales. La ausencia de mediación institucional del Estado torna más débil y asimétrica la relación capital-trabajo, favoreciendo la flexibilidad cuantitativa y la rotación de la mano de obra, lo que puede producir puestos de trabajo de baja calidad, sin inversiones tecnológicas en recursos humanos y con trabajadores de cualificación definida. A largo plazo, el impacto de la informalidad es la transferencia del Estado al individuo y sus familiares la responsabilidad por la supervivencia, sobre todo en el periodo de la jubilación (Cardoso, 1999).

En síntesis, los años noventa representan un importante punto de inflexión en la economía y en el mercado de trabajo de Brasil. Después del intenso periodo de crecimiento durante el “milagro económico”, que favoreció el surgimiento de un mercado de trabajo comandado por el dinamismo Estatal y predominantemente formal, las décadas de ochenta y de noventa presentan importantes procesos de reversión de esta tendencia. La crisis de la deuda y el déficit público disminuyeron la capacidad del Estado de intervenir en la creación

y en la asignación de los puestos de trabajo. Al mismo tiempo, la industria pierde su característica de principal creadora de nuevos puestos de trabajo, sobre todo después de la apertura comercial de los años noventa. En consecuencia, el empleo informal crece de forma casi continua y pasa a ser un factor permanente del mercado de trabajo, independiente de los ciclos económicos brasileños.

En los países centrales, el proceso de industrialización fue seguido por una tendencia de expansión del empleo asalariado y por una homogenización de las relaciones de trabajo, generando empleos formales en cantidad suficiente para absorber los nuevos entrantes en el mercado de trabajo. En las economías de desarrollo tardío, donde se clasifica Brasil, también se ha observado un aumento considerable del trabajo asalariado dentro del proceso de industrialización. Sin embargo, este movimiento no resultó en una homogenización de las relaciones de trabajo, una vez que el sector dinámico de la economía, en muchos casos la industria de transformación, generó empleos en una velocidad menor que el crecimiento de la población urbana económicamente activa (Dedecca, 2002).

La informalidad y otros procesos de desregulación abren espacio para un más amplio flujo de trabajadores entre sectores y ocupaciones. En Brasil, dicha informalidad ha sido intensificada no sólo por el proceso de cambio en la estructura sectorial, sino también por cambios dentro del ambiente institucional que normaliza las relaciones de trabajo. La sección a continuación destaca las diferencias entre los años ochenta y noventa en relación al proceso de desregulación del mercado de trabajo brasileño.

1.2. La desregulación del mercado de trabajo

Este apartado describe algunos elementos del proceso de disminución de la protección institucional del trabajador brasileño, comparando los años ochenta con los noventa. De modo general, la desregulación es fruto de las presiones de

grupos interesados en la mayor flexibilización salarial y cuantitativa de la mano de obra.

Los dos principales instrumentos de regulación del mercado de trabajo brasileño existen desde los años treinta y cuarenta: la *Carteira de Trabalho* y la *Consolidação das Leis do Trabalho* (Unificación de las Leyes del Trabajo – CLT). La *Carteira de Trabalho e Previdência Social*, establecida en Brasil desde 1932, es un documento que reproduce y acredita la vida funcional del trabajador y garantiza el acceso a alguno de los principales derechos laborales, como las prestaciones por desempleo, la garantía de un salario mínimo, vacaciones remuneradas, los beneficios de la previdencia social y los programas de apoyo al trabajador. En general, el documento vale como un contrato de trabajo estándar, obligatorio en la mayor parte de las relaciones de trabajo del país (excepto para los funcionarios públicos y militares) y, en general, significa mejores salarios y mayor estabilidad en el empleo. La CLT, firmada en 1943, unificó en un único documento la legislación hasta entonces existente sobre los derechos y los deberes en las relaciones de trabajo. Aunque enfrentó diversos cambios a lo largo de su historia, el documento sigue actuando como el principal regulador de las relaciones dentro del mercado de trabajo brasileño.

Sin embargo, la legislación del trabajo en Brasil pasó por procesos distintos durante las décadas de ochenta y noventa. Los años ochenta se caracterizan por una oleada de movimientos sociales, motivados por el proceso de democratización del país y que resultó en una ampliación de la regulación del mercado de trabajo. Estos movimientos poseen una doble importancia para el comportamiento del mercado de trabajo en el periodo (Cardoso, 2001). En primer lugar, porque ocurren dentro del ambiente político, logrando llevar cuestiones sociales hacia las principales decisiones del país, culminando con la promulgación de la nueva Constitución Federal de 1988. En segundo lugar, las reivindicaciones sindicales y sociales ocurrieron de forma paralela a la desestructuración de la dinámica industrial logrando, en cierto sentido, amortiguar los impactos de la crisis sobre los trabajadores.

En contrapartida, la década de los noventa presenta los mayores índices de desregulación de las relaciones laborales, con el Gobierno Federal promocionando una serie de cambios en la CLT y en la Constitución Federal, con el objetivo de aumentar la flexibilidad de la mano de obra³. La desregulación no es una tendencia exclusiva del mercado de trabajo en este periodo sino parte de un contexto de medidas que se han aprobado para incrementar la competitividad y disminuir la presencia del Estado en la economía. Sin embargo, los temas relacionados con el mercado de trabajo han formado parte significativa de los proyectos legislativos enviados al Congreso de los Diputados entre 1989 y 1997 (Noronha, 2000). Dos de los principales cambios adoptados en este periodo han sido la creación de la Ley de Cooperativas de Trabajo, en diciembre de 1994, y la legalización de los contratos a tiempo determinado, en 1998, que representan una gran flexibilización en el uso de la mano de obra⁴. El principal objetivo de este conjunto de medidas fue el de disminuir los costes de contratación y de despido de la mano de obra en el sector privado de la economía, tornando más fácil el ajuste del nivel de mano de obra y de salarios en función del ritmo de actividad económica – Jatobá y Andrade (1993) y Carsodo (2001).

La formación de las cooperativas de trabajo permitió que los trabajadores fuesen tratados como “socios” de la empresa. Por lo tanto, no tienen los mismos derechos que los empleados bajo el contrato estándar y tampoco los beneficios de la contratación colectiva, una vez que ya no son parte de un sindicato profesional (Krein y Oliveira, 2001). Ya el contrato temporal de trabajo posibilitó una disminución en los costes de contratación y de despido de funcionarios. De este modo, los trabajadores contratados bajo las nuevas normas no tienen acceso automático a los mismos derechos que poseen los contratados bajo el marco de la *carteira de trabalho*, sobre todo los derechos relacionados al desempleo. Estos

³ Algunos beneficios al trabajador también han sido creados o expandidos en los años noventa. Es el caso, por ejemplo, de la creación del *Fundo de Amparo ao Trabalhador* (Fondo de Amparo al Trabajador – FAT) y la extensión de algunos beneficios para los empleados domésticos y para los trabajadores detectados trabajando en condiciones similares a la esclavitud.

⁴ Una serie de otros cambios se han inserido en la década de los noventa, como la creación del Banco de Horas y otras. Sin embargo, de destacan aquí las consideradas de mayor impacto sobre los objetivos de la investigación. Un histórico de otras modificaciones en la legislación brasileña del trabajo puede ser obtenido en Krein y Oliveira (2001).

cambios han favorecido el apareamiento de contratos de trabajo atípicos, dificultando la clasificación tradicional entre trabajo formal e informal tomando únicamente por base la posesión o no de la *carteira de trabalho*.

De acuerdo con Costanzi (2004), entre 1985 y 2002 el empleo formal aumentó un 2% en las zonas urbanas del país, siendo que el empleo con la *carteira de trabalho* creció por debajo de esta media (1,36%) mientras que los puestos de trabajo con el contrato temporal de trabajo han aumentado un 9%. Sin embargo, en términos absolutos, el sector Estatal ha contribuido con más de un 45%, evidenciando la importancia del empleo público en el país. La industria ha perdido participación también en la formación de empleo formal, pasando de un 31% en 1985 a un 23% del empleo formal total en 2005. En contrapartida, hay un aumento del empleo formal en el sector de servicios, pero sobre todo con base en el contrato temporal de trabajo.

Otra tendencia importante en la desregulación del mercado de trabajo brasileño es la pérdida de poder de los sindicatos de trabajadores, ampliado por el aumento de la informalidad. Según Arbache (2002), la disminución de la filiación sindical en el país entre 1986 y 1999 puede ser explicada por los cambios en el escenario macroeconómico, por la propia reducción de la reglamentación del mercado de trabajo, por el proceso de privatización de empresas públicas (que siempre preservaran una mayor tasa de sindicalización), por la recesión económica de los noventa y por el aumento de la tasa de desempleo. Estos fenómenos llevan a cambios en la pauta de negociaciones de los sindicatos brasileños, que dejan de concentrar sus esfuerzos en los reajustes salariales y en la cobertura de las pérdidas generadas por la inflación para dedicarse a la protección de los puestos de trabajo. Parte significativa de los acuerdos y convenios colectivos intermediados por los sindicatos en el periodo incluyen artículos referentes al despido, pero únicamente de carácter defensivo, intentando asegurar los derechos de los trabajadores que pierden sus empleos (DIEESE, 2001). En consecuencia, el país presencia una difusión de contratos atípicos de trabajo, frente a los cuales los sindicatos inicialmente se muestran

contrarios, pero cambian de postura con el aumento del desempleo y llegando incluso a apoyar algunos de los cambios de molde más liberal (Chahad, 2002).

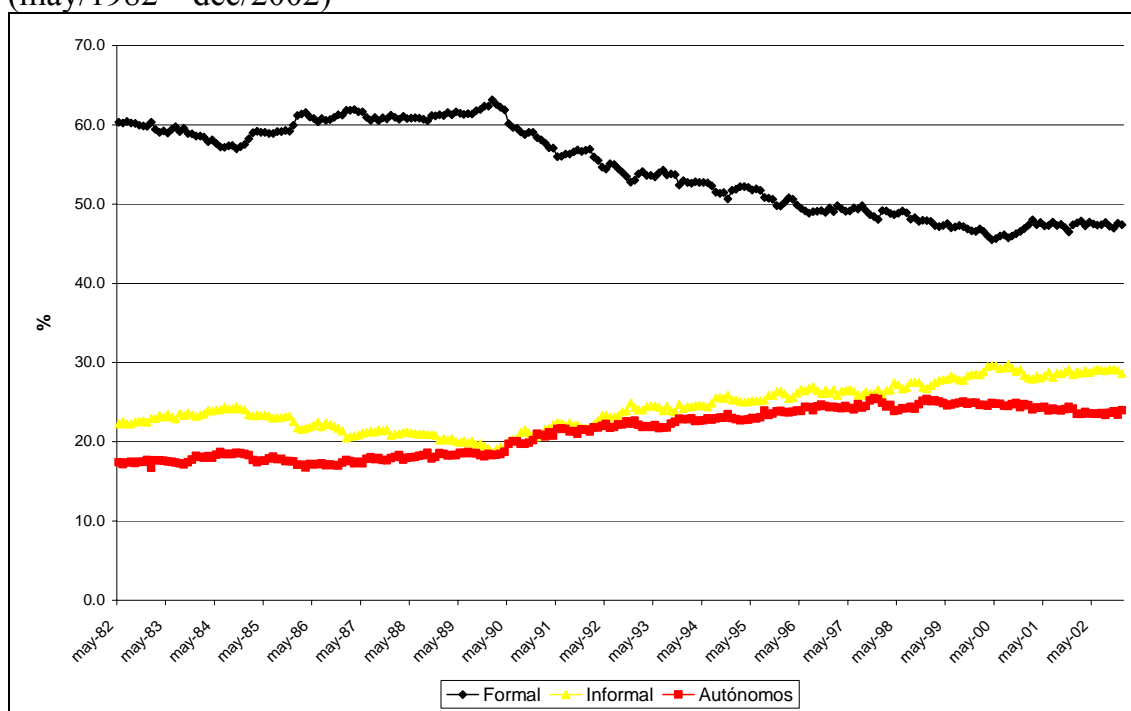
El tema de la desregulación está íntimamente relacionado al de la flexibilidad de la mano de obra, una vez que la primera es determinante de la segunda (Jatobá y Andrade, 1993). Sin embargo, son también el resultado de presiones sufridas por el Gobierno por parte de los empleadores y por parte de segmentos de la sociedad que acreditaban en la explicación de que el aparato institucional vigente restringe el empleo. La base para esta visión es el entendimiento de que las instituciones aumentan el coste relativo del factor trabajo, tanto por medio de los elevados encargos sobre la contratación como también a través de las pesadas multas por despido no justificado, dificultando el ajuste de la fuerza de trabajo en respuesta a las fluctuaciones de la economía – Jatobá y Andrade (1993), Arbache (2002). Pero, por otro lado, los críticos al sistema liberal argumentan que el mercado de trabajo brasileño ya es suficientemente flexible en su elemento básico, es decir, en los costes de dispensa de la mano de obra (Noronha, 2000).

Independiente de la interpretación de los efectos de la desregulación y de la flexibilización de las relaciones de trabajo, es un hecho observable el aumento de la informalidad. El contrato estándar de trabajo, después de presentar una débil tendencia de aumento durante la mitad final de la década de los ochenta, pasa a caracterizarse por una caída casi continua a lo largo de todo el periodo restante, alcanzando menos de un 48% de los trabajadores asalariados contra un 62%, su mejor índice de la década anterior, como se ve en el Gráfico 1.3.

En síntesis, el mercado de trabajo brasileño pasa por un intenso proceso de reorganización de mano de obra y también por una desregulación de las relaciones de trabajo. La consecuencia fue un aumento de la flexibilidad, tanto salarial como cuantitativa, que facilitó el ajuste de las empresas en función de los ciclos económicos. Esto apunta para un aumento de la tasa de rotación de la mano de obra, sobre todo con destino al desempleo. Por otro lado, la fuerza de

trabajo tiende a migrar más para sectores u ocupaciones con débiles relaciones institucionales, lo que sugiere una disminución de los beneficios del cambio ocupacional.

Gráfico 1.3. Distribución de la población ocupada según tipo de contrato (may/1982 – dec/2002)



Nota: Población mayor de 15 años; regiones metropolitanas.

Fuente: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada /Pesquisa Mensal de Emprego.

Se concluye que el mercado de trabajo brasileño en la década de los noventa se caracteriza por un amplio sector informal. Para hacer frente a estos fenómenos se han desarrollado una serie de mecanismos de flexibilización en el uso y en la remuneración de la mano de obra. Estos mecanismos aumentan el ritmo por el cual los trabajadores cambian de ocupación y, por lo tanto, también alteran la distribución de la mano de obra entre las ocupaciones y sectores. Investigar los determinantes y consecuencias de estos movimientos puede resultar valioso para entender el formato del mercado de trabajo nacional y el modo como los trabajadores combinan sus características personales con las características de la nueva situación ocupacional. A continuación, se presenta una síntesis del papel que la movilidad ocupacional puede tener dentro del mercado brasileño.

1.3. El papel de la movilidad y las preguntas generales del trabajo

Los cambios en el ambiente macroeconómico y en la esfera institucional han colaborado para alterar la configuración del mercado de trabajo brasileño a lo largo de la década de los noventa. Estos fenómenos han promovido una redistribución de la mano de obra entre los sectores de actividad, alterando la velocidad y la dirección de los flujos de trabajadores. Considerando que el nivel de salario del trabajador es también una función del tipo de trabajo que ejecuta, la distribución de renta guarda una estrecha relación con estos flujos ocupacionales y sectoriales, tornando más complicado el entendimiento de la determinación de los salarios por medio de las teorías más convencionales (Cardoso, 1999).

En este sentido, la presente sección pretende mostrar que existen aspectos importantes a considerarse en relación a la movilidad ocupacional, que pueden colaborar para entender el mercado de trabajo y la formación de los salarios. El primer aspecto se refiere a la reasignación de la mano de obra en función de los ciclos de actividad económica o en repuesta al cambio tecnológico de determinados sectores (Barros *et al.*, 1997a). Cambios en la estructura productiva, como los promovidos por la apertura comercial, provocaron el desaparecimiento de diversas ocupaciones y puestos de trabajo al mismo tiempo que parte de la mano de obra industrial fue desplazada a otros sectores. En este sentido, el papel de la movilidad ocupacional es el de reflejar el grado de ajuste de la economía, reasignando a los trabajadores desde ocupaciones tecnológicamente atrasadas hacia puestos de trabajo en actividades más dinámicas. Este ha sido uno de los puntos clave de los defensores del aumento de la flexibilidad del mercado de trabajo por medio de la disminución de la reglamentación – Jatobá y Andrade (1993) y Arbache (2002).

Sin embargo, ¿cual es el poder de reasignación de la movilidad ocupacional?, en el sentido de que parte de estos trabajadores puede no encontrar empleos después de separados de sus ocupaciones. Y, entre los trabajadores reasignados, ¿el cambio de ocupación ha significado una mejora o una

deterioración de su bienestar? Contestar a estas preguntas envuelve pensar en el segundo aspecto de la movilidad ocupacional, que es la existencia de grupos específicos de trabajadores que no reciben los mismos estímulos a cambiar de ocupación o se encuentran sujetos a distintas restricciones dentro del mercado de trabajo. Es considerar que la flexibilidad del mercado de trabajo brasileño no es homogénea entre sectores o entre individuos y, más importante aún, sus efectos pueden ser también diferenciados entre la población ocupada. En otras palabras, el mercado de trabajo brasileño puede presentar factores que impiden el equilibrio de asignación del mercado de trabajo dentro de los moldes de los modelos clásicos.

Los análisis del mercado de trabajo brasileño han generado un consenso sobre la existencia de por lo menos dos tipos de barreras que limitan este equilibrio de mercado: la presencia de segmentación y de segregación ocupacional. La segmentación ocurre cuando el mercado de trabajo está claramente dividido en grupos de ocupaciones o industrias de características productivas o socioeconómicas similares. El crecimiento de la informalidad en el país y la desregulación del mercado de trabajo, por ejemplo, son fenómenos que amplían la segmentación ocupacional al concentrar puestos de trabajo de baja remuneración y baja cobertura de la protección social, mientras las actividades de mejor remuneración y oportunidades se encuentran en el sector protegido o regulado (Kon, 2004). Otro ejemplo, como muestran Arbache y De Negri (2004), es la división del mercado en función de la afiliación industrial, que es un importante determinante de la formación de los salarios en Brasil, incluso considerando exclusivamente la actividad formal y el efecto de características, como género y educación.

Por segregación se entiende cuando el mercado asigna individuos igualmente productivos a ocupaciones de distintos niveles tecnológicos o socioeconómicos, como es el caso, por ejemplo, del elevado porcentaje de mujeres en ocupaciones de baja remuneración, pero con niveles educacionales similares o mejores al de los varones. Trabajos como el de Oliveira y Ribeiro

(1998) y de Oliveira (1998 y 2003) constatan una elevada concentración de mujeres en ocupaciones de salarios inferiores, bajo incremento tecnológico y sobre todo dentro del sector informal de la economía del país.

Segmentación y segregación ocupacional limitan el flujo de trabajadores y, por lo tanto, el impacto de la movilidad ocupacional. De este modo, el flujo de trabajadores puede estar únicamente reproduciendo una estructura desigual de asignación ocupacional a lo largo del tiempo. Pero también puede actuar como fuente de salida de situaciones de bajo nivel salarial o con elevada precariedad en las relaciones de trabajo y, por lo tanto, constituirse en una importante vía de disminución de la diferencia de salario entre hombres y mujeres o entre otros grupos de trabajadores. Investigar la movilidad de los trabajadores ayuda a entender el potencial de eficiencia en la asignación de los recursos de mano de obra y de la búsqueda de mejores condiciones de empleo por parte de los individuos.

En términos teóricos, el análisis de las consecuencias de la movilidad puede contribuir a discriminar entre distintos modelos de determinación del salario. Las teorías de capital humano relacionan el salario con el acumulo de entrenamiento específico mientras las teorías de emparejamiento y de búsqueda de empleo argumentan que los trabajadores reciben mayores salarios porque su productividad se combina con las características de la empresa. Sin embargo, la movilidad altera la combinación entre los agentes y el nivel medio de experiencia específica. De este modo, incorporar los cambios de ocupación en el análisis debe clarificar los efectos de cada factor sobre los salarios y sobre la diferencia.

Sintetizando, al considerar las características y las transformaciones en el mercado de trabajo brasileño durante la década de los noventa y pensando en el papel de la movilidad ocupacional, surgen algunas preguntas generales:

1. ¿Grupos distintos de trabajadores son influenciados de modo diferente en relación a la propensión a cambiar de ocupación o de sector?

2. ¿La presencia de segmentación y de segregación ocupacional altera o condiciona el flujo de trabajadores entre ocupaciones y sectores económicos?
3. ¿Puede la movilidad ocupacional actuar en el sentido de disminuir las diferencias salariales, particularmente entre hombres y mujeres brasileñas, o, durante la década de los noventa, únicamente ha reproducido la segmentación y la segregación existente?
4. ¿Es posible sintetizar y explicar estos movimientos ocupacionales con base, por ejemplo, en las teorías tradicionales de capital humano?

La primera de estas cuestiones se relaciona con la función de reasignación de la movilidad ocupacional y de la flexibilidad de la mano de obra. La segunda y la tercera pregunta corresponden al papel de las barreras del mercado de trabajo que limitan y definen el tipo de flexibilidad y de movilidad ocupacional. La última pregunta cuestiona el poder de explicación de las teorías tradicionales de equilibrio del mercado de trabajo, que definen el factor trabajo como perfectamente móvil. En conjunto, contestar a estas preguntas ayuda a pensar en el papel de la estructura del mercado de trabajo en la determinación de la distribución de salarios, identificando los trabajadores más propensos a cambiar de ocupación o de sector y los impactos de estos movimientos sobre su condición salarial o socioeconómica. También permite pensar sobre un conjunto de factores estructurales y coyunturales que están relacionados con los destinos de los trabajadores desplazados, con los efectos sobre la organización del trabajo y con la formación de mercados segmentados (Guimarães, 2001 y 2003). Se concluye, por lo tanto, que el análisis de la movilidad ocupacional en Brasil puede colaborar en la identificación de grupos sociales permanentemente restringidos a ocupaciones de bajo contenido tecnológico, baja inversión en cualificación y mayor inestabilidad y precariedad, además de las vías de salida de dicha situación.

Considerando estos cuestionamientos, la presente tesis tiene por objetivo contribuir en el entendimiento del mercado de trabajo brasileño a través del

análisis de la movilidad ocupacional y de sus impactos sobre la diferencia de salarios por razones de género. Los objetivos específicos y la estructura de la tesis son presentados en la última sección.

1.4. Objetivos y división del trabajo

Bajo el contexto presentado en las secciones anteriores, la presente investigación tiene por objetivo general colaborar en el debate sobre la determinación y los efectos de la movilidad sobre la estructura de la mano de obra. A estos efectos, se busca identificar las principales características de los trabajadores que cambian de ocupación dentro del mercado de trabajo metropolitano brasileño, en la década de los noventa, y los efectos de esta movilidad sobre la diferencia de salarios entre hombres y mujeres.

Específicamente, se pretende:

1. Estimar el efecto de factores individuales y del mercado de trabajo que conduzcan a una probabilidad más elevada de cambiar de ocupación.
2. Determinar, en términos de situación socioeconómica, si la movilidad ocupacional afecta de forma favorable o desfavorable la condición del trabajador, y que tipo de individuo está más sujeto a cada resultado.
3. Determinar el impacto de la movilidad ocupacional sobre la variación y sobre el nivel de renta de los trabajadores;
4. Analizar el impacto de la movilidad ocupacional sobre la diferencia de salario entre hombres y mujeres.

Para atender a estos objetivos, el trabajo utiliza un conjunto de métodos econométricos para estimar las probabilidades de cambiar de ocupación y que tipo de destino socioeconómico la movilidad ocasiona sobre el trabajador.

También se aplican una descomposición del diferencial de salario entre hombres y mujeres. Estos métodos son aplicados de modo a se adecuar a los objetivos del trabajo y a representar a un importante cuerpo teórico, presentados brevemente a continuación, sobre las determinantes de la movilidad ocupacional y sus respectivos impactos sobre el trabajador. La base de datos principal es la *Pesquisa Mensual de Emprego* (Encuesta Mensual de Empleo – PME), desde 1990 hasta 2001, para seis regiones metropolitanas del país.

El restante del trabajo puede ser dividido en dos partes generales: una discusión teórica, envolviendo los Capítulos 2 y 3, y el análisis específico del caso brasileño, con los Capítulos 4, 5 y 6. El Capítulo 2 presenta los conceptos de ocupación y de movilidad ocupacional, y una breve revisión bibliográfica sobre el tema. En la revisión bibliográfica son descritos tres conjuntos teóricos que intentan explicar el comportamiento del cambio ocupacional, fundamentados en aspectos del capital humano o en la formación de mercados segmentados de trabajo. Algunos resultados empíricos, para países industrializados y para el Brasil, que buscan evidencias sobre la validez de estas teorías y añaden nuevos elementos al debate, también son presentados y finalizan este capítulo.

La parte teórica del trabajo es complementada por el Capítulo 3, que se dedica al análisis de los modelos de determinación del impacto de la movilidad ocupacional sobre la variación del salario del trabajador. También en este capítulo se presenta una síntesis de los principales resultados empíricos obtenidos por investigaciones previas y que permiten delinear la elección de las variables más importantes para el análisis. Con base en los modelos teóricos y las evidencias empíricas descritas, son formalizadas en la parte final de este capítulo las hipótesis específicas de la investigación.

El método empleado es descrito en el Capítulo 4, que también discute los conceptos de ocupación y movilidad dentro del contexto de la base de datos utilizada. Se presenta una clasificación de las ocupaciones, en categorías socioeconómicas definidas según la educación y el salario medio de cada

actividad, que permite evaluar la situación del trabajador antes y después de efectuado algún cambio de ocupación. Este capítulo define también el impacto de la movilidad sobre la renta y la descomposición de Oaxaca (1973) para el caso específico de este trabajo.

Los resultados son divididos en dos capítulos. El Capítulo 5 atiende a los dos primeros objetivos específicos del trabajo. Discute los resultados iniciando por la reasignación de los trabajadores desplazados por una caracterización general de la muestra de trabajadores, usando algunas de las variables que entran en los modelos econométricos. En este capítulo, son presentados y discutidos los resultados de los modelos de determinación de la probabilidad de cambiar de ocupación y las probabilidades de los destinos socioeconómicos de este cambio. Las primeras conclusiones parciales son presentadas al finalizar este capítulo y revelan la necesidad de combinarse elementos de flexibilidad y de seguridad en las políticas de mercado de trabajo.

El Capítulo 6 discute la relación entre movilidad ocupacional, la variación salarial y la diferencia de salarios según género, es decir, los dos últimos objetivos específicos. Se discute si la movilidad genera o no impactos similares en grupos distintos de trabajadores, con especial interés sobre las diferencias entre hombres y mujeres. La segregación ocupacional contra las mujeres como limitador de la movilidad y, en consecuencia, de los efectos del cambio de ocupación es analizada en este capítulo, así como la diferencia de salario entre hombres y mujeres. Las conclusiones permiten constar que las teorías más convencionales de determinación del salario necesitan ser adaptadas a la realidad brasileña y que las políticas de empleo deben considerar las perspectivas futuras del puesto de trabajo.

Finalmente, se presenta una Conclusión con los principales resultados obtenidos durante la investigación.

CAPÍTULO 2 – MODELOS DE MOVILIDAD OCUPACIONAL

La discusión teórica sobre los determinantes de la movilidad ocupacional ha generado tres conjuntos generales de modelos. Dos de ellos toman por base la visión de capital humano y el modo como trabajadores y empresas combinan sus características para la producción. El último, de origen más heterodoxo, se fundamenta en las restricciones que el mercado de trabajo impone para la movilidad de los individuos, considerando sobre todo los impactos de la segmentación ocupacional.

De modo general, las evidencias empíricas, en su mayor parte obtenidas para el caso norte americano y demás países industrializados, muestran que las tres teorías no son mutuamente excluyentes, sino complementarias entre sí. Utilizando tanto características de los trabajadores como del mercado de trabajo, los autores han observado una combinación de factores de capital humano y de segmentación sobre la decisión de cambiar de ocupación y sobre el destino de los trabajadores desplazados. En Brasil, pese al número más reducido de investigaciones sobre el tema, evidencias similares son encontradas.

Este capítulo presenta una síntesis de estos modelos y de las evidencias empíricas. La primera sección introduce los conceptos generales de ocupación, movilidad y ascenso o descenso ocupacional. En la segunda sección son presentados sucintamente tres modelos teóricos que intentan explicar los principales determinantes del cambio de ocupación, fundamentados sobre todo

en los aspectos relacionados al capital humano. A continuación son resumidos los principales resultados empíricos de trabajos aplicados a países industrializados. Por fin, estudios sobre movilidad aplicados a Brasil y sus resultados son presentados en la cuarta y última sección.

2.1. Ocupación, movilidad y ascenso ocupacional

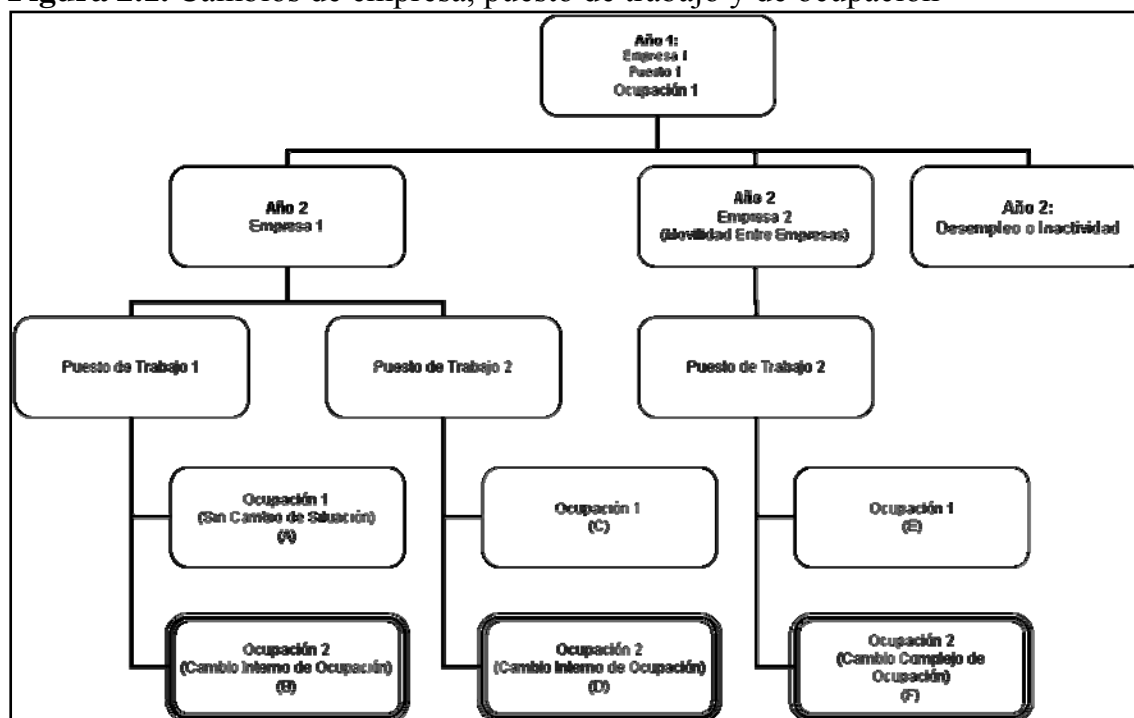
La formalización de un concepto de ocupación y de movilidad ocupacional constituye una tarea compleja y depende de los objetivos del análisis y de las limitaciones de la base de datos. Este apartado presenta una definición general que después, en el capítulo de metodología, servirá para una definición más específica para el caso brasileño.

Una ocupación puede ser definida según la constitución de un contrato de trabajo entre individuos y empresas o de acuerdo con las características del trabajo realizado. En general, autores preocupados con el flujo de trabajadores entre empresas o sectores definen la ocupación de modo a representar el contrato de trabajo junto a una empresa específica, como en Booth *et. al.* (1999). Por otro lado, cuando el análisis se centra en la forma según la cual los trabajadores se mueven dentro de la misma empresa o con la formación de mercados internos de trabajo, con frecuencia se utiliza el término ocupación para referirse a un conjunto específico de actividades que pueden ser realizadas dentro de diferentes empresas, como en Cheng y Kalleberg (1996). Otros trabajos utilizan la ocupación como una categoría específica de trabajadores, sobre todo cuando el análisis está interesado en dividir el mercado de trabajo en sectores bien definidos, como en los estudios sobre la transición entre puestos de trabajo formal e informal o entre ocupaciones de alta y baja remuneración (Oliveira y Machado, 2000).

Para los objetivos de este trabajo, la ocupación es definida de acuerdo con las características de la actividad desempeñada por el trabajador. De este modo,

el concepto de movilidad ocupacional puede ser entendido como el proceso de reasignación de la fuerza de trabajo (Bodenhöfer, 1967), comprendiendo o no un cambio de empresa o de puesto de trabajo, como muestra al diagrama de la Figura 2.1, que compara la situación ocupacional de un individuo en dos puntos del tiempo. El primer nivel del diagrama es uno de los más utilizados para investigar la movilidad total de los trabajadores, principalmente para los modelos de salida y de despido. El segundo nivel, es utilizado, por ejemplo, para el análisis de movilidad entre los sectores formal e informal de la economía, mientras el último nivel trata específicamente de la movilidad ocupacional y es utilizado en investigaciones con una base de datos más desagregada sobre los puestos de trabajo. Ocurre una movilidad ocupacional cuando el individuo se encuentra en las situaciones *B*, *D* o *F* en el segundo año de análisis. Desplazamientos del trabajador que comprendan a la vez un cambio de empresa y un cambio de ocupación pueden ser definidos como cambios ocupacionales complejos, y corresponden al resultado *F* del diagrama. Cambios de empresa necesariamente implican en cambios de puesto de trabajo (Neal, 1998).

Figura 2.1. Cambios de empresa, puesto de trabajo y de ocupación



Fuente: Elaboración propia.

Un cambio de ocupación puede significar distintos resultados para el trabajador. En el mejor caso, la movilidad resulta en un proceso de mejoría de la situación ocupacional del individuo, que puede ser entendida tanto en términos monetarios como en relación a factores no pecuniarios, como un más elevado *status* social o mayor satisfacción personal. En este caso, es posible decir que ha ocurrido una ascensión ocupacional o aumento de la calidad de vida y de trabajo. Por el contrario, un descenso ocupacional o deterioro de la calidad del trabajo ejecutado ocurre cuando el cambio de ocupación resulta en, por ejemplo, disminución salarial o en un nivel de satisfacción social o personal inferior (Harlan y Berheide, 1994).

Sin embargo, uno de los problemas de estos conceptos de ocupación y de movilidad es la definición de los criterios que hacen que una ocupación sea considerada superior o inferior a otra. Autores que eligen trabajar con el concepto de ascenso profesional en general dividen las actividades u ocupaciones en grupos que intentan representar la jerarquía interna de las empresas, como propietarios, gerentes, trabajadores técnicos y trabajadores manuales para analizar el camino profesional del individuo (Dolton y Kidd, 1998). La agrupación en ocupaciones de bajo salario, como operativos, servicios manuales y de oficina, y ocupaciones de alto salario, como dirigentes y profesionales técnicos o cualificados y no cualificados son más frecuentes en análisis de mercados segmentados – Gabriel (2003) y Bolvig (2004). Otros autores de motivación sociológica prefieren utilizar conceptos de evolución socioeconómica o de *status* de la vida laboral del trabajador, no necesariamente vinculando la mejora con la jerarquía interna de las empresas, sino con el modo en que la sociedad evalúa determinada ocupación. Según esta visión, ocupaciones consideradas superiores ofrecen mejores oportunidades de trabajo y posición de mando en la sociedad, mientras ocupaciones inferiores poseen limitadas posibilidades de *status* – Pastore y Silva (2000) y Jannuzzi (2004).

En síntesis, cada conjunto de conceptos debe ser elegido considerando las características del grupo poblacional analizado y los objetivos de la

investigación. La definición de ocupación según el contrato de trabajo resulta útil para los modelos de creación y destrucción de puestos de trabajo, pero no necesariamente considera aspectos sociales y de segmentación. Por otro lado, la utilización de las características de la actividad permite considerar la estructura técnica y las condiciones de trabajo de estas actividades. Del mismo modo, la movilidad puede ser entendida como la reasignación de los trabajadores entre las actividades existentes y su análisis también depende del modo como las ocupaciones son agrupadas y jerarquizadas.

Sin embargo, el cambio de ocupación no tiene por determinante único la decisión del trabajador, sino envuelve una serie de condicionantes sobre la empresa y la estructura del mercado de trabajo. A continuación, son presentados tres modelos teóricos que analizan estos determinantes, considerando tanto las características de los trabajadores como de las actividades desempeñadas.

2.2. Modelos de movilidad: el efecto del capital humano y los mercados segmentados

Los desplazamientos de la mano de obra entre ocupaciones o empresas pueden ser teóricamente explicados por tres conjuntos generales de modelos, en su mayor parte centrados en los efectos del tiempo de trabajo en una determinada empresa. Dos de estos modelos limitan la movilidad del factor trabajo en función del papel desempeñado por el capital humano, mientras una tercera visión argumenta que el principal limitador de la movilidad es la estructura del mercado de trabajo. Esta sección tiene por objetivo presentar una breve revisión de estos modelos teóricos.

El primer conjunto teórico, conocido por capital humano específico de la empresa, deriva de la preocupación por explicar la existencia de una diferenciación salarial entre trabajadores del mismo nivel educacional, fenómeno no previsto por la visión clásica del capital humano sobre el funcionamiento del

mercado de trabajo. Dentro del nuevo enfoque, la inversión en capital humano no es homogénea entre trabajadores y el factor trabajo no se caracteriza por la capacidad de perfecta movilidad sino por ser un elemento “casi fijo” dentro de la función de producción de la empresa. Esto ocurre debido a una relación de trabajo que convierte al empleado y a su cualificación en componentes específicos de una determinada ocupación, empresa o sector, desarrollado dentro de la actividad y que no puede ser transferido a otra ocupación o sustituido sin costes (Oi, 1962).

La heterogeneidad de la composición del capital humano se origina en dos tipos de inversión, financiadas respectivamente por el propio individuo y por el empleador. La decisión de permanecer en la ocupación o de buscar fuentes alternativas de retorno de la inversión depende del nivel acumulado de cada tipo de capital y cómo los dos agentes lo valoran (Parsons, 1972). Inversiones que aumentan la educación formal, por ejemplo, en general están financiadas por el trabajador y tienden a influir más en el comportamiento de salida voluntaria, incentivada por la búsqueda individual de nuevos puestos de trabajo que ofrezcan mejores retornos u oportunidades, compatibles con la productividad marginal. Por otro lado, trabajadores con significativo *stock* de cualificación generada por medio de la inversión de la empresa en entrenamiento específico para la realización de su actividad, poseen menores probabilidades de cambiar voluntariamente de empleador y en general se desplazan entre ocupaciones internas de la empresa. Por este motivo, los trabajadores más jóvenes, los de menor experiencia en la ocupación y aquellos con poco tiempo en el mercado de trabajo tienden a cambiar más de empresa y de ocupación, mientras se observan menores tasas de movilidad en las etapas más avanzadas de la carrera, cuando el capital humano acumulado actúa como importante limitador para que logre encontrar otra actividad donde sea más productivo (Mincer y Jovanovic, 1979)⁵.

⁵ Kessler y Lülfsesmann (2001) muestran que la empresa puede también financiar parte del capital humano general, incluso en ambientes competitivos donde trabajadores pueden encontrar salarios externos que cubran sus productos marginales. Sin embargo, esto no cambia de modo significativo las implicaciones sobre la movilidad ocupacional, pero deja evidente la dificultad en separar los dos componentes.

Como principal implicación para el estudio de la movilidad ocupacional, el modelo prevé que trabajadores y empresas elijan en cada momento si mantienen o no el contrato de trabajo y, en caso afirmativo, de cuál modo la relación se mantiene con el pasar del tiempo. Considerando que parte de la cualificación no puede ser transferida hacia otra actividad, los trabajadores maximizan sus utilidades eligiendo entre adquirir más capital humano específico en su actual ocupación o iniciar la búsqueda de alternativas más rentables. La empresa, por otro lado, maximiza su función de producción al decidirse entre seguir invirtiendo en cualificación específica del trabajador o despedir la mano de obra (Antel, 1986).

El segundo conjunto teórico sobre la movilidad ocupacional también se fundamenta en el papel del capital humano, pero vislumbra la productividad del trabajo como una función de la calidad del ajuste o del *match* ocupacional entre las características de los dos agentes económicos. Según esta visión, los trabajadores y las empresas buscan constantemente la mejor combinación entre sus características. Sin embargo, la existencia de una asimetría de informaciones, o riesgo moral, implica que los agentes económicos conozcan las verdaderas características y la productividad resultante únicamente después de empezar la relación de trabajo. Una vez firmado el contrato de trabajo e iniciada la actividad en la ocupación correspondiente, la movilidad ocupacional ocurre como resultado de la obtención de nuevas informaciones sobre la calidad del *match* y sobre la existencia de ajustes alternativos junto a agentes, locales de trabajo y/o ocupaciones distintos. De este modo, cambios en la situación ocupacional son una consecuencia del ajuste imperfecto entre las características de empleados y ocupaciones (Jovanovic, 1979).

Dentro de los modelos de calidad del ajuste, el trabajador puede realizar una movilidad ocupacional simple o compleja. La movilidad simple ocurre cuando se mueve hacia otra empresa o ramo de actividad, pero permanece en la misma ocupación anterior, mientras que los cambios complejos ocurren cuando el individuo cambia a la vez de ocupación y de empresa. El cambio complejo de

ocupación tiende a ocurrir en los primeros años de la carrera del individuo, cuando es bajo su *stock* de formación específica de la empresa, mientras el cambio simple ocurre en etapas más avanzadas. De este modo, cuando el trabajador efectúa un cambio simple, es posible inferir que ha encontrado una ocupación sostenible y que desplazamientos futuros deben comprender únicamente cambios simples de empresas, y no más cambios de ocupación (Neal, 1998).

Algunos teóricos de la visión de *match* ocupacional dividen los cambios en la platilla de mano de obra en dos tipos de movimientos – salida voluntaria y despido – y la denominación de cada uno de ellos depende de cuál sea el agente que ha empezado el proceso de cambio (McLaughlin, 1991). Según esta división, los cambios ocupacionales resultan de un fracasado intento de renegociación salarial o de promoción ocupacional, en el cual tanto las empresas como los trabajadores buscan compatibilizar la remuneración con la productividad observada. Así, el trabajador sale voluntariamente de su actividad actual cuando observa que su salario está por debajo del compatible con su productividad y demanda un aumento salarial que no es correspondido por la empresa. Por otro lado, cuando empresas observan que el salario está por encima del que corresponde la productividad, inician un proceso de disminución salarial que, cuando no aceptado por el trabajador, implica en despido de la mano de obra.

De este modo, cuanto mayor la productividad resultante del *match*, mayor el tiempo de duración de la relación de trabajo. Sin embargo, esta relación entre antigüedad y movilidad puede no ser muy clara, como argumentan por ejemplo Sicherman y Galor (1990), una vez que la movilidad ocupacional es también una función de las posibilidades de ascenso profesional o socioeconómico que la nueva actividad proporciona. Si el individuo desea adquirir cualificación y experiencia en una ocupación, con el objetivo de realizar un cambio futuro hacia otra superior, la antigüedad o experiencia en la actividad posee un efecto positivo sobre la probabilidad de movilidad ocupacional.

El *stock* de capital humano puede ser aun más desagregado, como en el modelo de McCall (1990), que separa la parte específica del capital en dos componentes – uno propio de la ocupación y otro componente que puede ser empleado en cualquier actividad dentro de la propia empresa, pero no intercambiable entre empresas o sectores. Efectuar un movimiento ocupacional y el tipo de movimiento realizado depende de cómo se combinen los tres tipos de capital humano, y de su importancia para la calidad del *match*.

El componente ocupación específico está en general vinculado a la formación académico profesional del individuo, siendo frecuente en las ocupaciones técnicas especializadas y más susceptibles de ejercerse en diferentes sectores o empresas. Este tipo de formación tiene un doble efecto sobre la movilidad. Por un lado, cuando es el componente más relevante, los trabajadores con más tiempo de servicio en la ocupación tienden a permanecer más inmóviles en sus actuales actividades, comparados con los empleados de menor experiencia en la ocupación. Pero, por otro lado, estos individuos también son más flexibles a la hora de cambiar de empresa o de sector de actividad.

Ya la parte correspondiente a la formación específica de la empresa o del sector está constituida por medio de la inversión en entrenamiento y el conocimiento que el individuo acumula sobre la actividad interna de la empresa. El aumento de su *stock* restringe cada vez más el trabajador a su empleador o sector actual, limitando los cambios de ocupación a movimientos dentro de la misma empresa.

En síntesis, los modelos de *match* implican que el empleador no tiene pleno poder sobre la permanencia del trabajador en una determinada ocupación, una vez que ello no es capaz de controlar la oferta salarial de ajustes distintos en otras empresas. Además, las salidas voluntarias tienden a generar una transición hacia ocupaciones de nivel económico más elevado y nunca resultan en una salida del mercado de trabajo, mientras el cambio de ocupación motivado por un

despido del trabajador de su antigua ocupación tiende a generar salarios inferiores en el futuro.

Finalmente, el tercer enfoque sobre la movilidad ocupacional, desarrollado de forma casi paralela a los dos primeros modelos y buscando entender más de cerca el papel de los factores relacionados con el ambiente institucional, como el sistema de protección social al trabajador y la existencia de negociaciones colectivas, corresponde a la visión de los mercados internos de trabajo. Una de las distinciones clave entre este y los dos primeros es la admisión explícita de que los trabajadores no son totalmente libres para elegir sus respectivos sectores de actividad y que, por esto, el mercado de trabajo puede no llegar a un punto de equilibrio dentro de la estructura tradicional del sistema de precios. La persistencia de diferencias sectoriales de salarios, por ejemplo, es una evidencia de que la movilidad posee significativas limitaciones, pues en caso contrario la convergencia podría ocurrir con el sistemático desplazamiento de la mano de obra entre sectores – Leontaridi (1998) y Funkhouser (1997).

En general, la visión de los mercados internos, o del mercado de trabajo segmentado, divide las ocupaciones en dos grandes sectores – primario y secundario. De un lado, el sector primario concentra las ocupaciones de más elevado nivel socioeconómico o los denominados “buenos” empleos, caracterizados sobre todo por estabilidad laboral, mejores salarios, planes de carrera y otros beneficios. Dos tipos de relaciones de trabajo subsisten dentro de este sector, formando un mercado de trabajo interno y un mercado profesional. El denominado mercado interno de trabajo exige un mayor *stock* de capital humano específico de la empresa, conservando una mano de obra más estable, con cambios ocupacionales ocurriendo con más frecuencia dentro de la propia empresa. El mercado de trabajo profesional, a su vez, comprende trabajos que requieren un entrenamiento especializado para una determinada ocupación y permiten un significativo poder de negociación a los empleados sobre el rumbo de sus condiciones de trabajo y la continuidad o no de la relación de trabajo. Por otro lado, existe el sector secundario, o no estructurado de la economía,

representado por empleos sujetos a elevada inestabilidad, bajos salarios y precarias condiciones de trabajo – Doeringer y Piore (1971) y Dekker *et al.* (2002).

Según la visión de los mercados segmentados, el cambio de ocupaciones tiende a ocurrir únicamente dentro de cada sector, con escaso o difícil flujo entre los sectores primario y secundario, debido a la existencia de barreras a la entrada en el segmento estructurado. El acceso al sector primario de la economía ocurre en general por medio de un reducido número de empleos de entrada, donde la competencia por los puestos de trabajo no se realiza por salarios, como prevé la teoría clásica, sino por costes de entrenamiento para un trabajo específico. Adicionalmente a los mecanismos de mercado, otros principios sociales de asignación, como la antigüedad y la estructura interna de la organización, estabilizan a largo plazo la separación entre los mercados y, por consiguiente, los salarios dejan de asignarse a trabajadores, pasando a estar vinculados a puestos de trabajo que representan etapas de la carrera laboral. Dichos mecanismos sólo existen dentro del sector primario, dejando el sector no estructurado sin significativas restricciones para las reglas de oferta y demanda, de determinación de salarios y de fluctuaciones de la mano de obra (Blossfeld y Mayer, 1988).

Entre las barreras a la entrada, algunos de los mecanismos internos a la organización, que limitan el acceso al mercado de trabajo primario, son investigados por los modelos de *insiders* y *outsiders*, también derivados de la visión de mercados de trabajo segmentados. Los *insiders*, trabajadores ya ocupados dentro del mercado estructurado de la economía, ejercen presión sobre los costes de despido. Consiguen eso por medio de los conocimientos específicos acumulados o por los costes de las multas de rescisión de contratos, dificultando la acción de la empresa en sustituir la mano de obra por trabajadores provenientes de ocupaciones inferiores o desempleados, los *outsiders*. Además de esto, la estructura sindical, que actúa fundamentalmente para proteger los intereses de los trabajadores *insiders*, agrava aun más la situación de los

trabajadores fuera del sistema de beneficios – Carruth y Oswald (1987), Layard *et al.* (1991) y McDonald (1991).

Las barreras comprenden no sólo las reglas internas de la organización, sino también los factores institucionales externos, como la existencia de un sistema educacional que utiliza género, etnia o clase social para distribuir el ingreso en las primeras etapas del aprendizaje académico, limitando las oportunidades futuras de trabajo. La presencia de segregación ocupacional, que resulta en una alta concentración de mujeres y otros grupos minoritarios en ocupaciones de bajos niveles salariales y las diferencias de salario por razones de género y de color son otros complejos ejemplos de barreras. Añadido a eso, la posición de clase de los trabajos de baja remuneración dentro del sistema capitalista de producción y el crecimiento del contingente de mano de obra en estas ocupaciones, creando más trabajo de tipo informal o con contratos precarios, son condiciones que refuerzan la continuidad del modelo (Harlan y Berheide, 1994).

Como consecuencia, determinados grupos de individuos, como mujeres, trabajadores de baja renta, no cualificados y grupos étnicos específicos, se encuentran sobre-representados en ocupaciones dentro del sector secundario de la economía. De este modo, el modelo prevé diferencias en el comportamiento de la movilidad ocupacional, dependiendo del sector analizado y ocurre una movilidad involuntaria muy elevada dentro del sector no estructurado, mientras el sector primario presenta mayor proporción de cambios de trabajo de modo voluntario, motivados sobre todo por posibilidades de ascenso profesional o social (Hachen, 1992).

Estas tres visiones sobre la movilidad ocupacional no son mutuamente excluyentes, una vez que logran explicar parcialmente determinados aspectos de los desplazamientos de la mano de obra y de otros comportamientos del mercado de trabajo. Una de las diferencias entre los modelos de capital humano está en el modo según el cual se relacionan la antigüedad en la empresa y la productividad

del trabajo. Por un lado, la visión del capital humano específico propone que la productividad del trabajador es el resultado de su antigüedad, mientras el enfoque de *match* defiende que la causalidad ocurre al revés, es decir, que el trabajador permanece por periodos más largos de tiempo en la empresa justamente por ser productivo. En común, las tres visiones defienden que la movilidad del trabajador depende estrechamente de como los trabajadores y las empresas ajustan sus características, de la estructura de informaciones y de la estructura de supervisión de la empresa. Por el contrario, destaca sobre todo el grado de libertad del trabajador para elegir entre efectuar o no un movimiento y en que dirección este movimiento es posible. El Cuadro 2.1 sintetiza los tres modelos y la siguiente sección presenta una revisión de los trabajos empíricos sobre este tema.

Cuadro 2.1. Modelos de movilidad ocupacional

Modelo	Principales Referencias	Principales Hipótesis
Capital Humano Específico de la Empresa	Mincer y Jovanovic (1979)	- Los Trabajadores con mayor <i>stock</i> de capital humano específico de la empresa cambian menos de ocupación.
Calidad del <i>Match</i>	McLaughlin (1990) Sicherman y Galor (1990)	- La búsqueda por mejores ajustes de características resulta en cambios de ocupación.
Mercados Segmentados	Doeringer y Piore (1971) Blassfeld y Mayer (1988) Hachen (1992)	- Los trabajadores no son totalmente libres para cambiar de ocupación según su <i>stock</i> de capital humano. Existen barreras a la entrada en ocupaciones superiores

Fuente: elaboración propia.

2.3. Evidencias empíricas: ¿Qué dicen los datos longitudinales?

Esta sección presenta una síntesis de los resultados empíricos observados por autores que han investigado la movilidad ocupacional por medio de diversas bases de datos longitudinales. De la totalidad de los trabajos sobre movilidad entre ocupaciones y entre empresas, la mayor proporción está concentrada en estudios del caso americano. Sin embargo, la difusión de bases de datos longitudinales ha facilitado el desarrollo del tema dentro de países europeos,

como por ejemplo los trabajos de Jung y Winkelmann (1993) y Zimmermann (1998) que investigan los trabajadores alemanes, Booth y Francesconi (1999) para Gran Bretaña, Le Grand y Tahlin (2002) para Suecia, entre otros, con la mayor parte preocupada por los efectos de la movilidad sobre los salarios. En América Latina, la dificultad de datos torna el análisis de la movilidad en un trabajo aún más difícil, pero también son encontradas investigaciones para México (Calderón-Madrid, 2000) y Argentina (Beccaria y Mauricio, 2003). Para el caso brasileño, se pueden destacar los trabajos de Pinto y Neri (2000) y de Oliveira y Machado (2000), todos posibilitados por los datos longitudinales de la Encuesta Mensual de Empleo (*Pesquisa Mensal de Emprego* – PME). En términos de comparación internacional, la falta de datos homogeneizados también limita los trabajos, pero García Pérez y Sanz (2005) analizan algunos países europeos, mientras Borghans y Golsteyn (2005) comparan las frecuencias de cambio ocupacional entre jóvenes trabajadores de Estados Unidos, Japón y países europeos.

El principal aspecto investigado ha sido el papel del capital humano, utilizando variables como edad, entrenamiento, experiencia y nivel de educación. Un ejemplo de este tipo de trabajo son las investigaciones de Markey y Parks II (1989) y Booth y Francesconi (1999), para Estados Unidos y Gran Bretaña respectivamente, que encuentran en la edad y en la educación los determinantes claves del comportamiento de la movilidad. Los primeros, por medio del *Current Population Survey*, observan que los trabajadores americanos con mayor nivel de educación tienen probabilidades más altas de cambiar voluntariamente de ocupación, durante la década de los ochenta, y que significativa parte de esta movilidad voluntaria resulta en una reasignación a ocupaciones dentro de una categoría ocupacional superior a la original. Cambios involuntarios, iniciados por procesos de despido, componen la menor parte de la movilidad total y son más frecuentes en sectores que perdieron participación en el producto de la economía, indicando que los individuos consideran en sus decisiones los riesgos que conlleva un cambio ocupacional. Los trabajadores más jóvenes, que poseen

menor *stock* de capital humano tanto general como empresa-específico, son los que presentan mayores tasas de movilidad.

Booth y Francesconi (1999) estiman un *logit* multinomial sobre datos del *British Household Panel Survey*, que permiten diferenciar entre cambios simples y complejos, para comparar la movilidad interna, el cambio de empresas y las salidas para el desempleo entre trabajadores británicos durante los años noventa. Los autores encuentran como resultado que la probabilidad de ser promovido dentro de la misma empresa es significativamente elevada para individuos en puestos gerenciales y de mayor escolaridad, indicando que el ascenso profesional constituye un premio para el elevado capital humano. También observan que la antigüedad en el mercado de trabajo tiene un efecto negativo sobre la movilidad británica y que el tiempo de experiencia específica en la ocupación está negativamente correlacionado con cambios internos.

Otros autores centran el análisis en aspectos del capital humano específico, como Dolton y Kidd (1998), que parten de la premisa de que empresas y trabajadores dividen la carga de los costes de inversión y que estos costes promueven el mantenimiento a largo plazo de la relación de trabajo. Una estimación por *logit* multinomial sobre los datos del *Department of Employment Survey* de Gran Bretaña, utilizando informaciones sobre hombres graduados de cohortes de los años 1980 hasta 1987, confirma que diferentes tipos de capital humano afectan de modo distinto a las probabilidades de movilidad ocupacional. El entrenamiento recibido, por ejemplo, aumenta la probabilidad de que el individuo permanezca en la misma empresa y la probabilidad de que sea promovido, indicando que el entrenamiento tiene un fuerte elemento específico de la empresa y es capaz de fortalecer la unión entre los agentes. Por otro lado, la educación académica general parece jugar un papel minoritario, con su patrón de efectos marginales actuando de modo contrario al observado para el entrenamiento. La educación específica para actuar en una ocupación particular presenta efectos marginales positivos y significativos para movimientos de ascenso profesional y negativos para el cambio complejo de ocupación.

Harper (1995) utiliza datos del *National Training Survey* para investigar la transición ocupacional británica entre 1975 y 1976 y observa que de los 6,5% de trabajadores que cambiaron voluntariamente de ocupación, sólo 1 de cada 5 no cambió de empresa. Esto sugiere que el efecto del mercado interno con relación al ascenso profesional dentro de la organización no está muy difundido en la economía británica para el periodo analizado, pero sí una búsqueda de mejores *matches* en otros locales de trabajo. El análisis distingue la experiencia en la ocupación, del tiempo de trabajo en la empresa y observa que estos factores poseen un efecto distinto sobre la movilidad ocupacional. Al contrario de lo esperado por los modelos de *match*, los trabajadores con mayor experiencia en la ocupación tienen probabilidades más elevadas de cambiar. Esto evidencia que cada ocupación contiene posibilidades finitas para el capital humano acumulado, y que el trabajador acumula experiencia y conocimiento en actividades de menor nivel para alcanzar ocupaciones superiores en el futuro. La estimación de probabilidades por *logit* sugiere que la movilidad ocupacional es más común entre trabajadores jóvenes mejor educados y que trabajan en actividades de bajo nivel de entrenamiento específico. Indica también que la movilidad ocupacional ocurre como parte de un proceso de acumulación de capital humano y porque los trabajadores y las empresas están buscando mejores y más estables *matches*.

Kambourov y Manovskii (2004b) investigan el aumento de la movilidad ocupacional en los EE.UU., entre los años 1968 y 1997, con un *probit* sobre la probabilidad de cambiar de ocupación con los datos del *Panel Study of Income Dynamics*. Los trabajadores con educación superior presentan menor movilidad ocupacional, comparados con los individuos de menor nivel de educación. Sin embargo, afirman que incluso entre los más educados, la movilidad es significativamente elevada, indicando que la enseñanza superior también aporta conocimientos generales, fácilmente trasladables entre ocupaciones o que todavía

este tipo de educación representa una inversión de alto riesgo para los trabajadores, debido a la más acentuada oscilación a que están sujetos⁶.

Otros autores buscan analizar los efectos de la formación de mercados de trabajo segmentados sobre la economía, sobre todo en los años noventa, bajo el argumento de que la movilidad ocupacional está diferenciada entre sectores y actividades. Zimmermann (1998), por ejemplo, investiga el patrón de movilidad de trabajadores alemanes entre 1983 y 1993, con el *German Sozio-ökonomisches Panel*, y observa que grupos de ocupaciones de menor cualificación son los que presentan las más significativas tasas de movilidad ocupacional, en contraste con las ocupaciones más cualificadas. Al igual que los trabajos empíricos de capital humano, observa que trabajadores más jóvenes son los que más salen de sus ocupaciones. Pero también enfatiza que los cambios dentro de la empresa o local de trabajo son más intensos que la movilidad entre empresas distintas, concluyendo que el mercado de trabajo interno es más importante que el mercado externo.

Cheng y Kalleberg (1996) observan que la economía japonesa se caracteriza por un dualismo económico determinado sobre todo por el tamaño de la empresa, y compuesto por un mercado de trabajo segmentado en mercados internos, mercados profesionales y mercados secundarios o no estructurados. Con la estimación de un *logit* multinomial, sobre datos del *Social Stratification and Mobility Survey* de 1975, para las probabilidades de cambiar de empresa y de ocupación, observan que el tamaño de la compañía está positivamente relacionado con la movilidad interna y negativamente con la movilidad entre empresas. Trabajadores de pequeñas empresas son más probables de pertenecer a un sector no estructurado del mercado de trabajo y, por consecuencia, estos trabajadores son más probables de cambiar de ocupación y de empleador simultáneamente. Ocupaciones cualificadas son más propensas a formar

⁶ Otros autores destacan que la educación puede presentar efectos ambiguos sobre la movilidad ocupacional, una vez que la movilidad también representa una pérdida de parte del capital invertido (Sabirianova, 2000).

mercados profesionales internos, con tasas más altas de movilidad externa entre empresas, pero en general fijos a la ocupación de origen.

Los análisis, tanto de los mercados segmentados como los interesados en efectos del capital humano, también consideran los efectos de las oscilaciones económicas y sectoriales, principalmente después del aumento en el número y en la intensidad de las fluctuaciones durante las dos últimas décadas. De modo general, los autores encuentran que variaciones en la tasa de desempleo generan cambios en la trayectoria de la movilidad, ya que la presencia de desempleo significa un aumento de los riesgos del proceso de cambio ocupacional al reducir la probabilidad de encontrar nuevos puestos de trabajo.

Shin (2004) por ejemplo, usando los datos del *Nacional Longitudinal Survey of Young Men* (NLSY) sigue la evolución laboral de trabajadores que atravesaron el periodo de crisis americano en la década de los años ochenta cuando tenían entre 20 y 30 años de edad y demuestra que aumentos en la tasa de desempleo conducen a una disminución del porcentaje de trabajadores que logran migrar hacia ocupaciones de categorías superiores y aumentan las tasas de descenso ocupacional, sobre todo entre las ocupaciones consideradas inferiores. Moscarini y Vella (2008), usando las informaciones del *Current Population Survey* entre 1979 y 2004, también defienden que el desempleo posee una relación negativa con la movilidad ocupacional al disminuir las oportunidades de los trabajadores. Cuando existen mayores facilidades de encontrar trabajo, los individuos dedican más tiempo en comparar las ventajas y desventajas de una nueva relación laboral.

Con relación a los choques sectoriales, Jovanovic y Moffitt (1990) investigan la conexión entre la movilidad de los varones y los choques por medio de un modelo de movilidad de tres sectores, construido con los datos del NLSY, para la economía americana entre 1966 y 1980. Los resultados evidencian que los cambios en la movilidad a lo largo del tiempo en buena medida se explican por las variaciones en la dispersión salarial y que los aumentos en la variación del

desempleo sectorial, variable *proxy* de la demanda de trabajo de cada sector, están positivamente relacionados con los incrementos en la movilidad ocupacional.

Sabirianova (2000) analiza los efectos de los cambios estructurales de la economía rusa, en la década de los ochenta, sobre la movilidad y la reasignación de los trabajadores, por medio del *Russian Longitudinal Monitoring Survey* de 1994 hasta 1998, y muestra que el proceso de reestructuración del país aumentó el flujo de trabajadores entre ocupaciones. Para la autora, los cambios estructurales pueden inducir a los trabajadores incluso a salir de los empleos que representen buenos *matches* o carreras profesionales estabilizadas. El modelo predice que la probabilidad de movilidad ocupacional aumenta con la caída de los retornos o salarios medios de la ocupación actual, con el aumento del retorno de ocupaciones alternativas, con la posibilidad de trasladar el capital humano a otra ocupación, con la caída de los costes de movilidad y con la baja calidad del *match* actual, medida por el tiempo de experiencia en la ocupación.

Las investigaciones también revelan diferencias en los patrones de movilidad entre grupos poblacionales y de distintos niveles de renta. Gabriel (2003), por ejemplo, usando los datos del NLSY, aplica matrices de transición ocupacional para determinar si la tasa de movilidad de los trabajadores jóvenes ha cambiado entre 1989 y 1997. Además de encontrar una tendencia de disminución de la tasa de movilidad ocupacional durante el periodo, el autor observa que las tasas de movilidad de hombres y mujeres son significativamente distintas y más elevadas entre los primeros. Diferencias de este tipo también son encontradas por autores como Parrado y Wolf (1999), que estiman un modelo *logit* con datos del *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) americano. De modo general, los hombres se mueven más que las mujeres y los grupos de mayor renta son más estables en sus ocupaciones, hecho que muestra la fuerza de los motivos pecuniarios sobre la decisión individual de cambiar de ocupación. En trabajo más reciente, Parrado *et.al.* (2007), al expandir el análisis utilizando el PSID para los periodos 1969-1980 y 1981-1993, encuentran resultados muy similares.

Holzer *et.al.* (2003) observan con el *Unemployment Insurance* de Illinois (1990-1998) que el acceso a ocupaciones de altos salarios puede que esté limitada a determinados tipos de trabajadores, independiente de su cualificación debido a, entre otros factores, discriminación, información imperfecta, débiles redes de empleo y preferencias de los agentes. Al intentar determinar qué tipo de trabajador es más eficaz en caminar a una mejor situación laboral y cuáles son los efectos de la movilidad sobre los salarios, observan significativas diferencias entre las tasas transición de estados de renta (bajo vs. alto salario) de los grupos demográficos (varones, mujeres, jóvenes y mayores). Los varones poseen mayores probabilidades de salir de la situación de bajo nivel de renta, a igual que los jóvenes, entre los dos periodos considerados.

Por fin, el Cuadro 2.2 presenta una síntesis de las principales conclusiones encontradas por las investigaciones empíricas que utilizan datos longitudinales para investigar la movilidad ocupacional. De estos resultados deriva la conclusión de que el análisis del cambio de ocupación y de sus impactos debe considerar tanto variables individuales, relacionadas con el capital humano, como también factores que consideren la estructura del mercado de trabajo, además del ambiente institucional y macroeconómico del país.

La última sección de este capítulo presenta los principales resultados de investigaciones para el caso específico de Brasil. Como se verá a continuación, en el mercado de trabajo nacional también existen evidencias sobre la relación entre movilidad ocupacional, segmentación del mercado de trabajo y características personales.

Cuadro 2.2. Síntesis de los trabajos empíricos sobre movilidad ocupacional

Autor (es) y País	Principales Variables	Principales Conclusiones
Markey y Parks II (1989) – EE.UU.;		- Diferentes tipos de capital humano afectan de modo distinto la movilidad ocupacional.
Donton y Kidd (1998) – Gran Bretaña; y	Edad, entrenamiento específico, educación general y antigüedad	- Trabajadores más jóvenes poseen mayores tasas de movilidad. - La educación incentiva el cambio voluntario de ocupación.
Booth y Francesconi (1999) – Gran Bretaña.		- Trabajadores con más tiempo en la ocupación son menos móviles.
Harper (1995) – Gran Bretaña	Experiencia en la ocupación y tiempo de trabajo en la empresa.	- La experiencia en la ocupación aumenta la probabilidad de cambiar. - Búsqueda por mejores <i>matches</i> .
Kambourov y Manovskii (2004) – EE.UU.	Educación	- La educación superior también aporta conocimientos generales transferibles entre ocupaciones.
Zimmermann (1998) – Alemania	Cualificación de la ocupación	- Ocupaciones de menor cualificación presentan mayores tasas de movilidad. - El mercado interno de trabajo es más importante que la movilidad entre empresas.
Cheng y Kalleberg (1996) – Japón	Tamaño de la empresa	- Empresas menores tienden a pertenecer a mercados no estructurados y a presentar mayores tasas de movilidad ocupacional.
Shin (2004) y Moscarini y Vella (2008) – EE.UU.	Tasa de desempleo	- El desempleo aumenta los riesgos y disminuye la movilidad ocupacional.
Jovanovic y Moffitt (1990) – EE.UU. y	Salarios, tasa de desempleo y experiencia en la ocupación.	- Cambios en la movilidad ocupacional son explicados por variaciones en la dispersión salarial y por el desempleo sectorial.
Sabirianova (2000) – Rusia		- La movilidad ocupacional es una función del salario de la ocupación actual y de ocupaciones alternativas.
Parrado y Wolf (1999) – EE.UU.;		
Parrado <i>et.al.</i> (2007) – EE.UU.;	Características personales	- Los hombres presentan mayores tasas de movilidad ocupacional.
Gabriel (2003) – EE.UU. y		- Los grupos ocupacionales de mayor renta son más estables.
Holzer y <i>et.al.</i> (2003) – EE.UU.		

Fuente: elaboración propia.

2.4. El caso brasileño: la elevada flexibilidad de la mano de obra

El mercado de trabajo brasileño es uno de los campos más investigados por la literatura empírica del país. Sin embargo, los análisis específicos sobre la movilidad ocupacional de los trabajadores son relativamente recientes. Esta sección presenta algunos de los principales resultados.

En Brasil, la movilidad es analizada por algunos autores en términos de los efectos de la rotación de la mano de obra y del proceso de creación y de destrucción de puestos de trabajo sobre el destino de los trabajadores desplazados. Trabajos como los de Gonzaga (2003) y Freguglia *et al.* (2004) argumentan que los cambios frecuentes en la plantilla de empleados en Brasil significan una pérdida de calidad del capital humano, conduciendo a una baja productividad de las empresas y generando puestos de trabajo de baja cualificación.

Otra parte significativa de los trabajos empíricos sobre los movimientos ocupacionales de los trabajadores brasileños toma por base la investigación de la transición entre condiciones de ocupación o entre los sectores formal e informal, frecuentemente clasificado por la posesión o no del documento oficial del trabajador brasileño, la *carteira de trabalho*⁷. La investigación de Neri *et al.* (1997), por ejemplo, utiliza los datos de la *Pesquisa Mensal de Emprego* (PME) entre 1982 y 1996 para analizar la movilidad entre posiciones en la ocupación y demuestran que la movilidad disminuye con el tiempo de trabajo en la ocupación. El estudio concluye que las características de la legislación del trabajo en Brasil ofrecen una rigidez adicional al mercado de trabajo, haciendo con que el coste legal del despido sea mayor cuanto más tiempo haya permanecido el trabajador en una empresa. Los trabajadores sin la *carteira de trabalho*, poseen una movilidad más elevada que los demás grupos, y esta diferencia es más acentuada cuando se comparan trabajadores con más tiempo de ocupación. Para los autores, de un lado, la movilidad disminuye el tiempo de ajuste del mercado laboral con relación a choques. Sin embargo, por otro lado, conduce a una baja calidad de los puestos de trabajo al disminuir el incentivo de las empresas a realizar nuevas inversiones en capital humano específico.

⁷ Como afirmado anteriormente, la *Carteira de Trabalho e Previdência Social* es un documento que reproduce y acredita la vida funcional del trabajador, utilizado como un contrato de trabajo estándar y se considera formal todo trabajador del sector privado que esté actuando bajo la legislación de este documento. Sin embargo, con la legalización y la difusión de los contratos atípicos de trabajo y sobre todo con la ley de cooperativas de trabajo en 1994, la separación entre los sectores formal e informal con base únicamente en la *carteira de trabalho* se tornó más complicada.

Otras evidencias sobre el efecto del capital humano específico de la empresa son obtenidas por Orellano y Picchetti (2001), con los datos de la *Pesquisa de Emprego e Desemprego* (Encuesta de Empleo y Desempleo – PED), realizada para el Estado de São Paulo entre 1985 y 1999. Los autores concluyen que la antigüedad en la empresa disminuye las probabilidades de salidas del empleo, tanto por baja voluntaria como por motivos de despido y que este efecto es más intenso entre los trabajadores del sector formal de la economía.

Menezes-Filho (2004), al investigar los costes de la movilidad entre empresas, usando los datos de la *Relação Anual de Informações Sociais* (Relación Anual de Informaciones Sociales – RAIS) entre 1992 y 1998 para los hombres del estado de São Paulo, también encuentra importancia en el papel del capital humano específico, debido a que la movilidad disminuye con la antigüedad y es más elevada entre los trabajadores más educados. Además, constata que un trabajador medio tiende a sufrir una disminución salarial cuando cambia de empresa.

Para Freguglia *et al.* (2002), la movilidad ocupacional brasileña es una expresión de los cambios implementados por las empresas, dentro de la estructura productiva, para aumentar la productividad y la competitividad de los productos, concentrando las líneas de producción en actividades principales, terciarizando sectores y disminuyendo la plantilla fija de empleados. Utilizando datos longitudinales provenientes de la PME entre 1991 y 2001, investigan las transiciones entre condiciones de actividad (económicamente activos e inactivos), entre sectores y entre categorías de ocupación. Los autores observan que el sector de prestación de servicios es el gran receptor de la mano de obra que efectúa un cambio sectorial, recibiendo a fines de 1996 cerca de un 27% de los trabajadores que estaban empleados en el comercio de mercancías, un 23% de la industria de transformación y un 20% de la construcción civil.

Sin embargo, la presencia de grupos demográficos específicos, como mujeres y negros, sobre-representados en ocupaciones de baja remuneración o

con precarias trayectorias ocupacionales es una evidencia de la existencia de un mercado de trabajo segmentado, dentro del paradigma de mercados internos. Oliveira y Machado (2000), por ejemplo, observan significativas diferencias del patrón de movilidad ocupacional de hombres y mujeres, y también entre grupos demográficos de color, edad y escolaridad, en función de diversos factores del mercado de trabajo, principalmente los relacionados con la presencia de discriminación. Los datos de la PME 1996 permiten comprobar que los grupos demográficos no son perfectamente asignados a las ocupaciones de modo que emparejen el nivel de educación requerido y el observado. También constatan una clara movilidad más perversa para mujeres y negros, que presentan menores proporciones de movilidad con destino a ocupaciones superiores y de mejor remuneración.

Distinciones por grupos de color también son observadas por Pinto y Neri (2000), que usan la posición en la ocupación para comparar la movilidad de blancos y negros, con la PME de 1996. Los autores constatan que la movilidad ocupacional de los negros para niveles más elevados es menor cuando comparados con los trabajadores blancos. Observan también que la movilidad entre los negros no siempre implica en una mejora de su situación inicial, y que estos trabajadores tienden a permanecer dentro de categorías más precarias (ocupaciones sin la *carteira de trabalho* o por cuenta propia), hecho que amplía las disparidades raciales del mercado de trabajo brasileño.

El Cuadro 2.3 presenta una síntesis de los resultados de estos análisis sobre la movilidad ocupacional en Brasil. De modo general, estas investigaciones son un indicio de que el mercado de trabajo brasileño se caracteriza por una elevada movilidad y flexibilidad de la mano de obra. También permiten considerar la hipótesis de que la movilidad ocupacional en el país es una función de la combinación de factores de capital humano y de las restricciones ofrecidas por un mercado de trabajo segmentado.

Cuadro 2.3. Síntesis de los trabajos empíricos de movilidad ocupacional para el caso de Brasil

Autor (es)	Base de Datos y Variables Principales	Principales conclusiones
Neri <i>et al.</i> (1997)	PME – Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> - La antigüedad disminuye con el tiempo de actividad en la ocupación. - La movilidad genera pérdida de capital humano acumulado.
Orellano y Picchetti (2001)	PED – Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> - El capital humano específico de la empresa disminuye la movilidad
Menezes-Filho (2004)	RAIS – Antigüedad, educación y salarios	<ul style="list-style-type: none"> - La antigüedad disminuye con el tiempo de actividad en la ocupación y es más elevada entre los más educados. - La movilidad ocupacional implica en costes salariales
Freguglia <i>et al.</i> (2002)	PME – Posición en la ocupación y sector de actividad	<ul style="list-style-type: none"> - La movilidad es una expresión de la búsqueda de las empresas por mayor productividad y competitividad.
Oliveira y Machado (2000)	PME – Características personales	<ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres y los trabajadores negros presentan las menores tasas de movilidad ocupacional ascendente.
Pinto y Neri (2000)	PME – Características personales	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores negros tienden a permanecer en categorías ocupaciones inferiores, incluso después de cambiar de ocupación.

Fuente: elaboración propia.

Considerando estos resultados, la presente investigación contribuye con nuevas evidencias de la relación entre capital humano y movilidad ocupacional, fundamentado en los dos modelos de capital humano. También contribuye para el análisis de los destinos socioeconómicos de los trabajadores considerando las restricciones impuestas por un mercado segmentado. De este modo, se espera observar si la movilidad ocupacional está siendo utilizada para avances en la estructura social y mejoras en la calidad de las relaciones de trabajo o si únicamente está reproduciendo una estructura de segmentación durante toda la vida productiva del trabajador. En otras palabras, una de las preocupaciones centrales del trabajo es determinar quienes son los trabajadores que logran utilizar la movilidad ocupacional para salir de ocupaciones de bajo salario, bajo incremento tecnológico y relaciones laborales más precarias.

A estos efectos, la tesis utiliza una clasificación de las ocupaciones según sus características socioeconómicas, que permite dividir el mercado de trabajo brasileño en segmentos definidos de acuerdo con el nivel de renta y de educación. Se espera que los modelos de movilidad ocupacional fundamentados en la inversión en capital humano auxilien en la interpretación de los determinantes de la movilidad, mientras el modelo de mercados segmentados debe favorecer la interpretación de las restricciones del mercado de trabajo.

Además de la determinación de la movilidad ocupacional y del destino de los trabajadores, es también importante la discusión sobre los impactos que los cambios de ocupación presentan directamente sobre la variación y sobre el nivel de renta de los trabajadores. La discusión teórica sobre este tema es tratado en el capítulo a continuación, donde también son presentadas algunas evidencias acerca del papel de la distribución ocupacional y de la movilidad sobre el diferencial de salarios por razones de género y de que forma los movimientos entre ocupaciones pueden contribuir para el análisis del problema.

CAPÍTULO 3 – IMPACTO TEÓRICO DE LA MOVILIDAD SOBRE LOS SALARIOS Y EL DIFERENCIAL DE GÉNERO

Los modelos de movilidad ocupacional anteriormente comparados muestran una relación negativa entre el tiempo de trabajo y la probabilidad de salida debido, sobre todo, al acumulo de capital humano específico y de experiencia que aumentan la productividad. Este segundo capítulo de revisión teórica y empírica discute esta relación por medio de la óptica de los impactos que un cambio de ocupación produce sobre la productividad futura y el salario de los trabajadores. Las evidencias empíricas comprueban que el perfil salarial de los trabajadores fijos y de los que cambian de actividad son distintos, tanto en la relación salario – experiencia o capital humano como en términos de evolución en el tiempo. También muestran que hombres y mujeres presentan distintos comportamientos y distribuciones ocupacionales. Considerando estos dos fenómenos, la investigación también se dedica a debatir el impacto que la movilidad ocupacional puede tener sobre el diferencial de salarios por género.

El capítulo está dividido en cinco secciones. La primera presenta dos modelos teóricos, fundamentados en las visiones de capital humano general y específico, que buscan explicar los efectos de la movilidad ocupacional sobre la evolución de los salarios. A continuación, dos secciones sintetizan las evidencias observadas por investigaciones sobre el tema, primero comparando las funciones de la antigüedad en la ocupación y de la movilidad sobre la evolución de los salarios y, después, el efecto de la movilidad sobre la diferencia de salario. Para el caso específico de Brasil se presenta una síntesis de los resultados sobre el

papel de la estructura ocupacional en la determinación de las diferencias de renta entre hombres y mujeres, con el objetivo de obtener alguna evidencia que indique si cambios en la estructura ocupacional pueden alterar el hiato de renta entre los trabajadores. Finalmente, se presenta un resumen de los modelos hasta aquí comparados y la formalización de las hipótesis clave que orientan esta investigación.

3.1. Capital humano específico, *match* y salarios

Esta sección presenta un cuadro teórico de cómo la movilidad, condicionada al *stock* de capital humano y al mercado de trabajo, influencia la evolución de los salarios en la economía. La principal conclusión es que los cambios ocupacionales generan dos impactos sobre los salarios. De un lado, trabajadores cambiantes reciben salarios inferiores, pero, de otro lado, también presentan una evolución más favorable de la ganancia salarial a lo largo del tiempo.

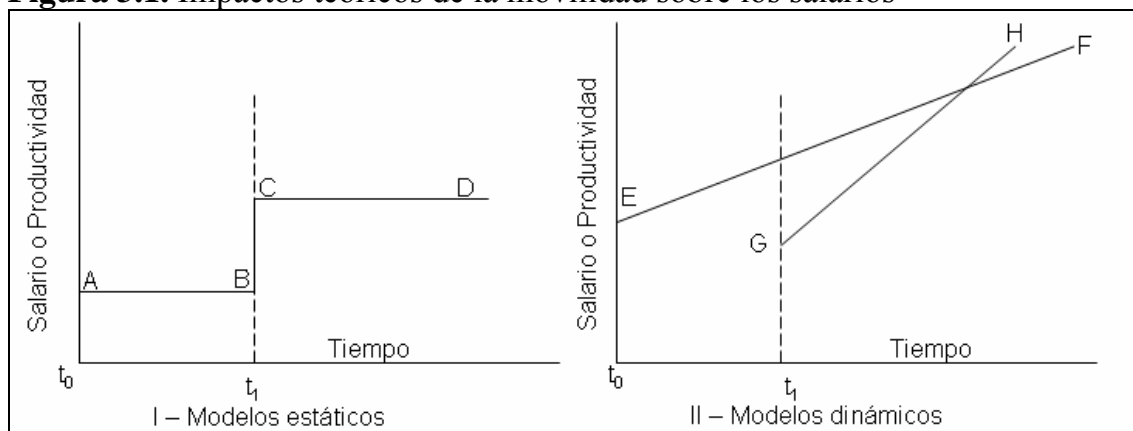
La visión tradicional de capital humano destaca que la permanencia en la ocupación implica en más tiempo de inversión en conocimiento específico y, por lo tanto, en aumento de la productividad y del salario. Una vez que existen restricciones al traspaso del capital humano acumulado hacia nuevos puestos de empleo, los trabajadores más productivos evitan el cambio de ocupación para no perder la inversión implementada en la actividad actual.

De este modo, existe una relación negativa entre movilidad ocupacional y la inversión en capital humano específico, que mantiene fijos en la empresa los trabajadores de mayor productividad, con el objetivo de maximizar los beneficios de la experiencia. Además, el salario de los trabajadores estables debe ser significativamente más elevado, mientras los individuos que cambian de ocupación se caracterizan por una baja inversión en entrenamiento y más baja productividad – Blumen *et.al.* (1955) y Peticara (2002).

Por otro lado, los modelos de movilidad ocupacional destacan que el cambio de ocupación implica en un proceso de búsqueda por nuevas combinaciones que conduzcan a mejores resultados salariales. En consecuencia la tasa de aumento del salario de los trabajadores cambiantes debe ser distinta de la observada entre los individuos que permanecen fijos a sus respectivas ocupaciones. La literatura económica permite identificar por lo menos dos conjuntos generales de modelos que explican esta diferencia, definidos según el impacto que la movilidad ocupacional posee sobre el comportamiento de medio y de largo plazo de los salarios, sintetizados con auxilio de la Figura 3.1.

El primer conjunto de interpretación corresponde a las visiones de búsqueda de empleo, o *job search*, como son frecuentemente denominadas en la literatura. Una de las hipótesis clave de este modelo es que los perfiles de productividad y de los salarios permanecen constantes mientras el trabajador está fijo en su ocupación, pero pueden variar entre actividades o entre empresas. La visualización de ofertas alternativas de trabajo, donde los retornos de una nueva inversión en capital humano específico tengan una más alta productividad, incentiva la decisión del trabajador a favor de la movilidad. Como resultado, el premio, o el retorno salarial del cambio ocupacional, corresponde a un salto vertical en la estructura de salarios, como en el segmento BC del panel izquierdo de la Figura 3.1 (Jovanovi, 1979).

Figura 3.1. Impactos teóricos de la movilidad sobre los salarios



Fuente: Adaptado de Campbell (2001)

Un trabajador hipotético, por este modelo, presenta el perfil de salario AB mientras permanece en la misma ocupación. En el tiempo t_1 , estima que su productividad media puede ser más elevada cuando combinada a otros agentes y toma la decisión de cambiar de actividad, resultando en la nueva estructura salarial CD, que vuelve a ser constante en relación al tiempo de trabajo para la nueva condición ocupacional.

Dentro de esta estructura, la relación positiva entre salarios y experiencia puede ser vista por medio de una nueva interpretación. Los trabajadores con más tiempo de labor están asociados a niveles más altos de salario no porque se tornan más productivos a lo largo del tiempo, sino porque dedican más tiempo en la búsqueda de nuevas combinaciones y se auto-asignan a puestos de trabajo de mejor ganancia salarial. De esta forma, a cada cambio de ocupación, los trabajadores también se desplazan hacia estructuras superiores de salarios (Campbell, 2001).

Al considerar como constante la productividad en relación a la antigüedad en la ocupación o puesto de trabajo, los modelos de búsqueda de empleo son frecuentemente denominados de “modelos estáticos” (Naticchioni y Paniago, 2004), en contraste con los “modelos dinámicos” que consideran positiva dicha relación. De acuerdo con los modelos dinámicos, los beneficios del cambio de ocupación, sobre todo el de tipo voluntario, no son siempre caracterizados por saltos discretos en la distribución de salarios, sino determinados por la evolución esperada del salario en el nuevo empleo. Considerando el efecto de la experiencia y del entrenamiento específico como perfeccionadores de la productividad individual, el perfil salarial tiende a ser similar al segmento EF en el panel derecho de la Figura 3.1.

Un trabajador que se mantiene por un largo periodo de tiempo en una determinada ocupación recibe una baja inversión adicional de capital humano específico con el pasar de los años. En consecuencia, la relación salario – experiencia en la ocupación debe ser relativamente plana en un futuro cercano, si

el trabajador permanece en la misma actividad y estructuras salariales alternativas pueden ser más atractivas. En otras palabras, el salario aumenta en función del premio por la inversión en la búsqueda de mejores combinaciones.

Sin embargo, no es claro el efecto sobre el nuevo nivel salarial después del cambio de ocupación, una vez que dicho efecto depende principalmente si el capital humano específico acumulado puede o no ser reutilizado en el nuevo empleo (Le Grand y Tallin, 2002). Como regla general, un efecto positivo sobre el nivel de salario ocurre en función de una posible mejora del emparejamiento entre las características de los agentes, o debido a la existencia de un premio salarial ofrecido por el empleador de destino para motivar el cambio de ocupación.

En síntesis, como parte de la cualificación específica no puede ser traspasada entre ocupaciones y, considerando los costes de búsqueda y de aprendizaje, en determinado momento el trabajador debe elegir entre acumular más conocimiento específico sobre el trabajo actual u optar por la búsqueda de nuevas combinaciones de mejor ganancia salarial. El trabajador especializa su inversión en entrenamiento o en la búsqueda de empleo, con implicaciones importantes en la estimación del efecto de la movilidad sobre los salarios – Antel (1986) y Widersted (1998). Los individuos cambiantes invierten más en el proceso de búsqueda. Por eso, pueden presentar un perfil más plano de experiencia y salarios, es decir, bajos retornos a la experiencia, mientras los trabajadores con comportamiento de permanencia en la ocupación invierten más en capital humano específico en el actual trabajo. Según Antel (1986) y Munasinghe y Sigman (2004), mientras los trabajadores cambiantes incrementan sus salarios por medio del cambio ocupacional, se desplazando para actividades más rentables de acuerdo con sus características productivas, al mismo tiempo, los trabajadores fijos aumentan sus salarios a través de la experiencia.

Otros autores, como Mortensen (1988) añaden la hipótesis explícita de la existencia de una incertidumbre inicial sobre las productividades esperadas del

empleo actual y de las alternativas disponibles. Con la antigüedad, informaciones adicionales son adquiridas sobre el actual trabajo y sobre trabajos alternativos. Todos estos efectos sumados tienden a producir un impacto en los salarios equivalente al segmento GH, del panel derecho de la anterior Figura 3.1, en el cual los trabajadores que cambian de ocupación aceptan salarios iniciales inferiores al observado anteriormente, pero con vistas a una tasa de crecimiento más significativa a largo plazo.

El Cuadro 3.1 presenta un resumen de las dos visiones teóricas y las principales referencias. En general, ambos modelos coinciden en un efecto positivo de la movilidad ocupacional sobre la tasa de crecimiento de los salarios. Sin embargo, este efecto depende fundamentalmente del *stock* y del tipo de capital humano, bien como de las motivaciones de este cambio ocupacional. Movimientos de salida voluntarios o que significan un ascenso económico son relacionados con aumentos salariales, mientras cambios involuntarios son fundamentalmente vinculados a descensos en la estructura de ocupaciones y, por lo tanto, pérdidas salariales. La sección a continuación presenta algunos resultados empíricos que contrastan el efecto de la antigüedad y de la movilidad sobre la evolución de los salarios, posibilitando observar una heterogeneidad de estos efectos.

Cuadro 3.1. Impacto teórico de la movilidad ocupacional sobre el salario

Modelo	Principales Referencias	Principales Hipótesis
Búsqueda de Empleo (<i>Job Search</i> - Modelos Estáticos)	Jovanovic (1979)	-Productividad del capital humano es constante en relación al tiempo de servicio. -El salario varía en “saltos”.
Modelos Dinámicos	Antel (1986) Le Grand y Tallin (2002)	-La productividad aumenta en función del acumulo de capital humano específico. -Importancia del <i>match</i> ocupacional.

Fuente: elaboración propia.

3.2. Crecimiento de los salarios: antigüedad versus movilidad ocupacional

De la misma forma como en el estudio de los determinantes de la movilidad ocupacional, diversos autores se han preocupado del análisis de los efectos de dicha movilidad sobre los salarios. De modo general, las investigaciones buscan evidencias sobre el impacto tanto de la antigüedad, o de la experiencia específica acumulada en la ocupación, como también de un cambio de ocupación sobre el nivel y sobre la tasa de crecimiento salarial.

Trabajos como Zimmermann (1998) y Hammida (2004) observan que el tiempo de permanencia en una determinada ocupación o empresa actúa de forma positiva sobre el nivel de salario, debido principalmente a la acumulación de capital humano específico. A causa de eso, los cambios ocupacionales tienden a generar niveles más bajos de salarios. La investigación de Zimmermann (1998), con los datos del *German Sozio-ökonomisches Panel* entre 1983 y 1993, muestra que la experiencia en la ocupación es una de las más importantes variables de capital humano para explicar el salario. Hammida (2004) utiliza los datos del *Labor Statistics Quarterly Census of Employment and Wages* para clasificar a los trabajadores del estado americano de Minnesota según su ritmo de entrada y de salida del trabajo. De este modo, observa que los empleados que permanecen fijos a sus puestos de trabajo presentan los más altos salarios-hora y argumenta que, entre otros factores, esto es el resultado de la calidad del *match* ocupacional entre empleados y empleadores.

Otras investigaciones muestran que la movilidad ocupacional representa importantes costes para el trabajador. Kunze (2002), por ejemplo, observa la movilidad de los trabajadores alemanes entre 1975 y 1990 con el *Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Sample* y argumenta que un elevado porcentaje de trabajadores fijos en una determinada ocupación o empresa es un indicador de la existencia de retornos positivos de la antigüedad. Del mismo modo, esto evidencia la existencia de pérdidas relacionadas a la movilidad, debido sobre todo a la imposibilidad de traspasar el capital humano específico

acumulado para la nueva actividad. Altonji y Shakotko (1987) y Topel (1990), ambos utilizando los datos del *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) entre las décadas de 1960 y 1980, muestran que son los empleados con más tiempo de trabajo los que más pierden con el cambio de ocupación, en términos de crecimiento salarial. Sin embargo, los autores destacan que la experiencia general obtenida en el mercado de trabajo es más importante que la experiencia específica en la determinación de la tasa de crecimiento de los salarios.

A pesar de la evidencia sobre la función de crecimiento de los salarios por medio de la antigüedad, una serie de trabajos también destaca el papel de la movilidad ocupacional como promotora de crecimiento salarial y como parte del proceso de búsqueda de mejores combinaciones entre los agentes económicos. Keith y McWilliams (1995), por ejemplo, argumentan que el salario actual es un reflejo de los cambios ocupacionales anteriores y que este efecto es ignorado en parte significativa de las investigaciones sobre los salarios. Los datos de trabajadores del *Nacional Longitudinal Survey of Youth* (NLSY), entre 1979 y 1988, muestran que los efectos salariales dependen en gran medida del tipo de movilidad efectuada. De este modo, cambios voluntarios de ocupación son positivamente relacionados a salarios subsecuentes más elevados, mientras el contrario ocurre con los cambios involuntarios de empleo o de ocupación. También con base en los datos del NLSY, Peticara (2002), muestra que la movilidad puede significar mejoras en la carrera laboral del individuo y movimientos ascendentes en la distribución de salarios. Los trabajadores que cambian voluntariamente observan, en media, un aumento salarial de un 7% mientras procesos de separación iniciados por la empresa representan una pérdida de un 5%. En la misma dirección, Bernhardt *et.al* (1999) muestran que la búsqueda de empleo es un importante componente del crecimiento salarial entre trabajadores nuevos entrantes en el mercado de trabajo y que tal proceso no significa necesariamente un problema para el salario del trabajador, especialmente cuando está vinculado a decisiones voluntarias.

Ramos (1999), argumenta que el estudio de la relación entre premio salarial y movilidad ayuda a comprender el potencial de asignación eficiente de los trabajadores, a través de las ocupaciones y de la tasa de rotación. El análisis sobre los datos del *British Household Panel Survey* (BHPS), entre 1991 y 1995, sugiere que la movilidad ocupacional está asociada no sólo con la transición para puntos superiores de la distribución de salarios, pero también hacia puntos inferiores, además de observar que cerca de un 60% de los trabajadores han permanecido en el mismo quintil de renta después del cambio de ocupación. Borghans y Kriechel (2007) muestran que la movilidad puede ser utilizada por los trabajadores holandeses como medio de incremento salarial alternativo a las negociaciones colectivas.

Por medio de ecuaciones de crecimiento de salarios de los trabajadores del *Swedish Level of Living Survey* de 1968 y 1974, Holmlund (1982) muestra que, en promedio, los trabajadores cambiantes observan un aumento salarial alrededor de un 2% por encima de los individuos que permanecen fijos a sus ocupaciones, controlada la probabilidad del cambio ocupacional. Ya García Pérez y Sanz (2005) utilizan las informaciones del Panel de Hogares Europeo entre 1994 y 2000, con informaciones de España, Alemania, Portugal y Francia y estiman ecuaciones de salario separadas para trabajadores que permanecen en sus respectivas ocupaciones, trabajadores que han cambiado de forma voluntaria e individuos con cambio involuntario de ocupación. Esto permite observar que la movilidad ocupacional puede generar importantes retornos salariales en todos los países investigados, pero también supone costes para el trabajador, sobre todo si el cambio de ocupación ha sido involuntario. También por medio del Panel de Hogares, Davia (2006) implementa un estudio para el caso español, comparando el impacto de cambios voluntarios e involuntarios sobre el crecimiento salarial. De modo general, el análisis muestra que entre los trabajadores jóvenes, un cambio voluntario genera una expectativa de aumento salarial un 8,8% más elevado cuando comparado a los trabajadores que, controlando las características

y los determinantes del cambio ocupacional, no pasan por un proceso de movilidad.

Además del tipo de movilidad ocupacional, los impactos sobre la estructura salarial también dependen de las características personales de los trabajadores y de la configuración de la inversión en capital humano, como muestran trabajos como Mincer (1986) y Contini y Villosio (2000). La investigación de Mincer (1986) constata que la variación salarial, originada por un cambio voluntario, supera en 4 puntos porcentuales la variación de las salidas involuntarias. Sin embargo, debido a la grande proporción de trabajadores de edad más elevada, que experimentan cambios involuntarios de ocupación y de la mayor dificultad que este grupo presenta en términos de búsqueda de empleo, los datos muestran que la variación salarial disminuye con el avance de la edad.

Widerstedt (1998), con los datos del *Level of Living Surveys* (LNU) sueco de 1981 y de 1991, analiza el impacto de la movilidad sobre el salario de los trabajadores, observando que la experiencia en el mercado de trabajo es más importante para la determinación del crecimiento salarial de los cambiantes. Esto contradice la hipótesis de que los trabajadores fijos invierten más en entrenamiento específico y de un más bajo retorno de la experiencia para los trabajadores cambiantes. También observa un efecto positivo de la educación sobre la variación salarial de los trabajadores que cambian de ocupación y no constata una relación significativa entre inversión adicional de capital humano y el crecimiento de los salarios de los fijos.

Para Contini y Villosio (2000), el ritmo de crecimiento sectorial es una importante fuente de explicación de los retornos de la movilidad ocupacional entre los trabajadores italianos del *Italian Social Security* entre 1989 y 1991. Los sectores que presentan una disminución de su actividad son en general caracterizados por elevadas tasas de movilidad involuntaria que implican en pérdidas salariales.

En síntesis, parece haber un doble efecto de la movilidad ocupacional sobre los salarios, como muestran, por ejemplo, Le Grand y Tahlin (2002) y Holzer *et.al.* (2003). Los primeros, con los datos del *Swedish Level of Living Survey* de 1991, observan que la relación positiva entre antigüedad y salario hace con que trabajadores similares presenten diferenciales de salario según la experiencia en la ocupación. Sin embargo, también observan que trabajadores que cambian de ocupación reciben aumentos salariales más significativos. Para los autores, estos fenómenos simultáneos no son contradictorios, una vez que existen factores relacionados al capital humano específico de la ocupación que aumentan la ganancia salarial del individuo en función de su antigüedad, además de la estrategia de salarios de eficiencia efectuadas por algunas empresas para mantener el capital humano invertido. De este modo, los autores identifican tres factores claves que explican el crecimiento salarial a lo largo del ciclo de vida del trabajador: la tasa general de crecimiento de los salarios; los aumentos de productividad en función de la acumulación de experiencia y capital humano específico y los cambios de ocupación, principalmente los ascendentes. En general, la magnitud de estos efectos depende del tipo de motivación del cambio de ocupación (si voluntario o no) y muy pocos cambios voluntarios de ocupación implican en una reducción salarial.

Holzer *et.al.* (2003) investigan hasta qué punto los cambios de ocupación pueden estar relacionados con los niveles de variación de los ingresos. Los datos indican que el salario promedio tiende a ser más elevados entre los que no cambian de empleo (efecto de la estabilidad). Pero la variación (aumento o pérdida) en el salario medio es más elevada para los que cambian, incluso cuando son considerados los trabajadores que, después de la movilidad, permanecen dentro de un *status* de bajo nivel de renta. Es decir, la movilidad parece actuar más sobre la variación de la renta que sobre su nivel. También afirman, no obstante, que el efecto final de la movilidad depende del modo como el trabajador se combina con su nuevo empleador.

Las evidencias también muestran que el efecto de la movilidad sobre el crecimiento de los salarios es limitado y cuanto mayor la frecuencia de cambios de ocupación efectuados por el individuo, menor es el premio salarial. Borjas (1981), por ejemplo, observa que, a pesar de la movilidad ocupacional generar una tasa más elevada de crecimiento salarial, la perspectiva de cambiar de ocupación disminuye el estímulo a la inversión en aprendizaje específico. De este modo, los trabajadores que presentan una mayor frecuencia de cambios cobran salarios más bajos, a lo largo de su ciclo de vida, en comparación a los trabajadores con menor número de cambios. Parrado y Wolf (1999) muestran, con los datos del *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) de 1969-80 y de 1981-92, que el número de cambios de ocupación es un factor de reducción importante del salario de trabajadores americanos. Del mismo modo, Light (2005), utilizando los datos del NLSY-79, observa que los trabajadores con una mayor frecuencia de cambios de ocupación presentan una evolución más lenta de sus salarios.

Además de la limitación en magnitud, algunos autores muestran que los efectos sobre los salarios son diferentes entre grupos de trabajadores. Como argumentan Alon y Tienda (2005), los modelos de movilidad extienden la visión tradicional de capital humano aplicada a los salarios y pueden contribuir para explicar algunas de las diferencias en las tasas de crecimiento salarial. En otras palabras, la diferencia, en términos de evolución de los salarios, es parcialmente explicada por las diferencias en las tasas de movilidad ocupacional y en los retornos de dicha movilidad.

Para el caso específico de la diferencia de impactos de la movilidad ocupacional entre hombres y mujeres, la investigación de Loprest (1992a y 1992b) analiza los datos americanos del NLSY, entre 1979 y 1983. La autora analiza las tasas de crecimiento salarial y observa que, pese al hecho de que la movilidad no se diferencia de modo significativo por género, las mujeres reciben un premio salarial un 50% más bajo que los varones por cambiar de ocupación. Una posible explicación para estos efectos diferenciados sería porque hombres y

mujeres poseen distintas preferencias por trabajo, implicando en diferentes decisiones en relación al *trade-off* entre renta del trabajo y factores no pecuniarios, que llevan a menores tasas de incremento salarial. Como ejemplo, menciona la elección femenina por ocupaciones que envuelven menor cualificación, si éstas planean salir del mercado de trabajo en algún punto del tiempo. Por otro lado, las mujeres poseen acceso más restringido a ciertas ocupaciones de alto salario, debido a la presencia de discriminación o de segregación. Si los empleadores perciben que las mujeres son más propensas a salir del mercado de trabajo, entonces actividades que envuelvan altos costes de entrenamiento son menos accesibles al colectivo femenino.

De modo general, las evidencia empíricas muestran que los modelos dinámicos son más eficaces para explicar la relación entre el ritmo de crecimiento de los salarios y el cambio de ocupación o de empleo. También se evidencia un doble papel de la movilidad que, por un lado parece incrementar la tasa de aumento de la productividad pero, de otro lado, genera niveles salariales más bajos cuando se comparan trabajadores fijos y cambiantes. Los trabajadores fijos parecen incrementar sus salarios por medio del acumulo de capital humano específico, mientras los cambiantes a través de la búsqueda de nuevos ajustes o combinaciones.

El Cuadro 3.2 resume las principales conclusiones encontradas por los trabajos empíricos. De esto, se concluye que ignorar el papel de la movilidad ocupacional sobre el nivel y sobre la evolución de los salarios puede conducir a resultados sesgados, una vez que la renta de trabajadores fijos y cambiantes no es determinada de la misma forma. Además, la presencia de un mercado de trabajo segmentado genera una importante restricción sobre los mecanismos tradicionales de asignación de la mano de obra, dificultando la salida de ocupaciones de bajo nivel salarial a grupos específicos de trabajadores – Simpson (1990) y Osberg *et.al.* (2001). Esto también permite concluir que la movilidad ocupacional debe presentar un significativo impacto sobre la diferencia de salario entre grupos de trabajadores, como es el caso del hiato salarial entre hombres y

mujeres, igualmente cualificados pero sujetos a distintos conjuntos de restricciones. En la siguiente sección, son presentados algunos trabajos que tratan del tema de la movilidad y su relación con la desigualdad y con el diferencial de renta.

Cuadro 3.2. Síntesis de los trabajos empíricos sobre movilidad y salarios

Autor (es) y País	Principales Conclusiones
Zimmermann (1998) y Kunze (2002) – Alemania Altonji y Shaktko (1987), Topel (1990) y Hammida (2004) – EE.UU.	<ul style="list-style-type: none"> - La antigüedad en la ocupación aumenta la productividad y el salario. - Cambios de ocupación en general producen pérdidas salariales.
Bernhardt <i>et.al.</i> (1999) , Mincer (1986), Keith y McWilliams (1995) y Perticara (2002) – EE.UU. Davia (2006) – España Ramos (1999) – Gran Bretaña	<ul style="list-style-type: none"> - La búsqueda de empleo es un importante componente del crecimiento salarial. - Los trabajadores cambiantes observan aumentos salariales más significativos.
Mincer (1986) – EE.UU. Widerstedt (1998) – Suecia Contini y Villosio (2000) – Italia	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de las características personales y sectoriales para explicar el premio salarial de la movilidad.
García Pérez y Sanz (2005) – España, Alemania, Portugal y Francia	<ul style="list-style-type: none"> - La movilidad puede generar importantes retornos, pero también envuelve costes de transición.
Le Grand y Tahlin (2002) – Suecia Holzer <i>et.al.</i> (2003) – EE.UU. Borghans y Kriechel (2007) - Holanda	<ul style="list-style-type: none"> - La movilidad ocupacional posee un doble efecto sobre los salarios. - Trabajadores cambiantes tienden a presentar menores salarios. - La variación salarial de los cambiantes es más significativa.
Borjas (1981), Parrado y Wolf (1999) y Light (2005) – EE.UU.	<ul style="list-style-type: none"> - Existen limitaciones a los efectos de la movilidad.
Alon y Tienda (2005) y Loprest (1992a y 1992b) – EE.UU.	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de disparidades en los efectos de la movilidad según grupos de género.

Fuente: elaboración propia.

3.3. Movilidad ocupacional y diferencial de salario

Este apartado muestra algunos resultados de investigaciones previas que conectan los efectos de la movilidad ocupacional con la formación de diferencias salariales entre grupos de trabajadores. Los análisis muestran que, al cambiar la distribución de capital humano entre las actividades, la movilidad puede ser utilizada por las mujeres como vía de disminución del diferencial en relación a los varones.

La movilidad ocupacional, al actuar como un mecanismo de asignación de recursos y en la formación de nuevos emparejamientos entre los agentes, cambia la distribución del *stock* total de capital humano entre las ocupaciones. En este sentido, el modo como los trabajadores se desplazan entre las ocupaciones genera un cambio en la distribución de la productividad, por alterar la composición de capital humano específico. Como diferentes ocupaciones se caracterizan, en dado punto del tiempo, por diferentes niveles de demanda y de productividad, la desigualdad y los diferenciales de salario dependen también de la distribución de trabajadores entre dichas ocupaciones – Borjas y Rosen (1980) y Kambourov y Manoviskii (2004a). De este modo, al cambiar de ocupación, el trabajador puede también cambiar su capacidad de generación de renta y, por lo tanto, las características del diferencial entre grupos de trabajadores.

Ejemplo de la importancia de la movilidad para explicar los diferenciales de crecimiento salarial entre hombres y mujeres son ofrecidos por los datos del *Survey of Work History* canadiense de 1981, analizados por Simpson (1990). El autor encuentra que la movilidad ocupacional genera un premio salarial más elevado para los varones, contribuyendo para que el *gap* de salarios por razones de género sea más significativo entre los trabajadores cambiantes. También argumenta que hombres y mujeres con equivalencia de capital humano pueden presentar diferentes salarios, si estas últimas son menos móviles y con menores probabilidades de acceder a ocupaciones superiores.

Compartiendo esta visión, Caparrós *et.al.* (2003), con los datos de trabajadores españoles del Panel de Hogares Europeo, entre 1994 y 1997, analizan el diferencial de salarios por razones de género entre trabajadores que cambian de forma voluntaria e involuntaria. La descomposición del diferencial permite observar que el componente de discriminación contra las mujeres es más elevado en el grupo de trabajadores que pasan por un proceso de despido involuntario.

El impacto de un mercado de trabajo con segregación ocupacional, que restringe a las mujeres, es analizado por Fitzenberger y Kunze (2005), al investigar la relación entre el *gap* salarial y la movilidad ocupacional entre los trabajadores jóvenes alemanes del *West-German Simple*, entre 1975 y 2001. Los principales resultados indican que la movilidad ocupacional es más baja entre las mujeres y que el premio salarial debido a esta movilidad es más elevado entre los hombres, sobre todo entre aquellos situados en tramos más altos de la distribución de salarios. Para los autores, si los cambios de ocupación son significativamente asociados a una progresión en la carrera, entonces la baja movilidad de las mujeres genera un efecto de persistencia del diferencial. Por lo tanto, caso las mujeres exhibiesen un patrón de movilidad similar al de los varones, el *gap* podría disminuir. La conclusión general es que la movilidad ocupacional ha ayudado a disminuir la diferencia de salario por razones de género, pero sus efectos son todavía muy bajos sobre las mujeres.

Conclusiones similares son obtenidas por Maltseva (2005), mostrando que, a través del cambio de ocupación, las mujeres tienen la oportunidad de compensar el diferencial de salario, pero únicamente si el cambio salarial femenino excede el crecimiento salarial de los varones. Los datos del *Russian Longitudinal Monitoring Survey* revelan que, entre 1969 y 2002, la movilidad facilita el crecimiento del salario entre los trabajadores rusos y que las mujeres presentan una tasa de incremento más significativa. Sin embargo, el *gap* de renta del trabajo por género sigue siendo elevado, indicando que, antes de cambiar de ocupación, las mujeres presentan un nivel salarial muy por debajo de los varones y que incluso con un aumento salarial significativo éstas no logran un salario equiparable. Adicionalmente, las mujeres presentan una tasa de movilidad más baja que los varones, dificultando el efecto del cambio de ocupación como promotor de crecimiento salarial y reductor del diferencial.

El Cuadro 3.3 sistematiza los resultados de los trabajos presentados en este apartado. En resumen, las investigaciones indican que el análisis de la

movilidad ocupacional puede constituir un importante camino para el entendimiento de los diferenciales de salario entre hombres y mujeres.

Cuadro 3.3. Síntesis de los trabajos sobre movilidad y diferencial de salario

Autor(es)	Principales Conclusiones
Borjas y Rosen (1980) Kambourov y Manoviskii (2004a)	- La movilidad cambia la distribución de capital humano entre las ocupaciones.
Simpson (1990)	- Hombres y mujeres no poseen las mismas oportunidades de movilidad.
Fitzenberger y Kuzne (2005) Maltselva (2005)	- La movilidad ayuda en la disminución del <i>gap</i> . - La segregación ocupacional es un limitador de los beneficios de la movilidad entre las mujeres.
Caparrós <i>et.al.</i> (2003)	- Discriminación según género más elevada entre los cambiantes involuntarios.

Fuente: elaboración propia.

3.4. Ocupación y diferencial de salario según género en Brasil

Los trabajos que relacionan movilidad ocupacional y diferenciales de salarios son todavía escasos para el territorio brasileño. Sin embargo, es amplia la literatura que discute los impactos de la estructura ocupacional y el modo como los trabajadores se encuentran distribuidos entre los sectores sobre el nivel de ganancia salarial. Las investigaciones han generado un consenso de que el mercado de trabajo del país, con elevados índices de segmentación y de segregación ocupacional, es responsable tanto por la ampliación de desigualdades ya existentes, como también por generar nuevos puntos de diferencias salariales. Esta sección presenta algunas de las principales conclusiones de los autores que analizan el caso brasileño acerca de la relación entre las características del mercado de trabajo y la diferencia de salarios entre grupos, con especial atención al diferencial por razones de género.

Desde los primeros resultados de Langoni (1973), los autores preocupados con los determinantes del nivel de salarios en Brasil han utilizado una serie de variables para explicar la desigualdad y los diferenciales de ganancia salarial,

teniendo casi siempre la educación como factor clave⁸. Pese al hecho de que la educación sigue destacada como una de las variables más importantes en las ecuaciones de salarios, los últimos años han asistido a un aumento del interés de los autores sobre el papel de la inserción ocupacional de los trabajadores en la determinación de la desigualdad y del diferencial de salario. Investigaciones como las de Barros y Mendonça (1995) y Ramos y Vieira (2001) muestran que el mercado de trabajo brasileño actúa como un reproductor de desigualdades pre-existentes, reflejando, por ejemplo, los diferentes niveles de acceso de la población a los servicios básicos de educación. Pero también actúa como un generador de desigualdad, una vez que está caracterizado por la presencia de segmentación y de discriminación por género y color.

Además de reproducir y de generar desigualdades, la inserción ocupacional también puede actuar como fuente de salida de una situación de bajo nivel de renta, como muestran Barros *et.al.* (1997b) con los datos de la *Pesquisa Mensal de Emprego* (Encuesta Mensual de Empleo – PME) de São Paulo. Los autores observan que la inserción ocupacional es un importante instrumento por el cual trabajadores de baja escolaridad logran atingir niveles considerables de renta por encima de la línea de pobreza. También encuentran que la distribución de los trabajadores entre las ocupaciones es capaz de explicar cerca de un 25% del nivel de desigualdad, captado por el índice de Theil, siendo aún más significativo entre las mujeres (un 29%), explicando alrededor de un 33% del diferencial de salario por género entre los trabajadores de menor cualificación en el país.

La presencia y los efectos de un mercado de trabajo segregado son preocupaciones presentes en las investigaciones de Oliveira y Ribeiro (1998) y de Oliveira (1998 y 2003), todos utilizando los microdatos de la *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (Encuesta Nacional de Hogares – PNAD), que constatan una elevada concentración de mujeres en ocupaciones de bajo

⁸ Ver, entre otros, Senna (1976) y Ramos (1991). Más detalles sobre la evolución de los estudios sobre desigualdad en el país, consultar Coelho y Corseuil (2002).

salario, incremento tecnológico inferior y esencialmente dentro del sector informal de la economía. Los trabajos de Oliveira concluyen que sería necesario que alrededor de un 40% de la mano de obra metropolitana fuese reasignado para que la distribución de hombres y mujeres fuera equitativa entre grupos de ocupación. Argumenta que este análisis de la distribución ocupacional ayuda a interpretar los mecanismos generadores de desigualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo brasileño y que la segregación ocupacional no ha mostrado signos de disminución significativa en las décadas de los ochenta y noventa, a pesar del evidente aumento de la participación femenina en este periodo.

Soares y Oliveira (2004), con los datos de la PNAD de 2001, constatan que el *gap* de salario por razones de género es más elevado en las ocupaciones “femeninas” (con un porcentual de más de un 50% de mujeres) y en la región Sudeste del país. Según las autoras, la expectativa sería que, en este ramo de mercado, existiera un nivel más equitativo de renta del trabajo entre hombres y mujeres. De igual modo, se espera un menor grado de desigualdad en el Sudeste por se tratar de la región económicamente más desarrollada del país, fuertemente influenciada por valores cosmopolitas como la eliminación de barreras discriminatorias. Sin embargo, el menor diferencial ocurre en las ocupaciones de más elevada concentración de hombres (ocupaciones “masculinas”) del Nordeste, evidenciando que las mujeres cobran menos que los hombres no únicamente porque se concentran en ocupaciones de más baja cualificación, sino también debido a una práctica de discriminación en el mercado de trabajo brasileño. Incluso con el mayor nivel educacional de las mujeres brasileñas, esta ventaja no se materializa en términos de una mejor inserción ocupacional en relación a los varones, sino corresponde a una más alta tasa de desempleo y a salarios medios más bajos.

Igualmente, Ikeda (2000) utiliza los datos de la *Relação Anual de Informações Sociais* (Relación Anual de Informaciones Sociales – RAIS) de 1997 para analizar los diferenciales de salario dentro del sector formal brasileño

y argumenta que, una vez que la educación es uno de los factores claves para explicar la dispersión salarial, el más alto nivel de escolaridad de las mujeres debería actuar como una ventaja para estas. Sin embargo, la situación observada es la contraria: las mujeres, incluso considerando mayor nivel educacional en todos los sectores analizados, reciben una renta promedio de trabajo inferior a la de los varones.

Leme y Wajnman (2000) observan, con los datos de la PNAD de las décadas de ochenta y noventa, una tendencia de caída del hiato salarial entre hombres y mujeres en Brasil, deduciendo que los atributos ocupacionales, como el sector de actividad y el *status* en la ocupación, son importantes para explicar esta caída. Araujo y Ribeiro (2001), utilizando la PNAD de 1995, concluyen que la diferencia de salario por género en las regiones brasileñas es en gran parte el resultado de las diferencias de salario intra-ocupacional, es decir, discriminación salarial dentro de una misma ocupación, sobre todo en las regiones Sur y Sudeste. Matos y Machado (2006) muestran que las mujeres negras poseen la peor situación en términos de salario y de ocupación con la PNAD entre 1987 y 2001. En comparación con las mujeres blancas, las negras presentan un menor nivel de escolaridad y están más sujetas a la discriminación y a la segregación ocupacional.

Segmentación y segregación ocupacional limitan el flujo de trabajadores y, por lo tanto, el impacto de la movilidad ocupacional. De este modo, el flujo de trabajadores puede estar únicamente reproduciendo la estructura desigual de asignación de los trabajadores a lo largo del tiempo. Por otro lado, la movilidad también puede actuar como una fuente de salida de situaciones de bajo nivel salarial o con elevada precariedad en las relaciones de trabajo y constituirse en una importante vía de disminución de diferencia de salario entre hombres y mujeres. De acuerdo con los resultados de las investigaciones presentadas, y considerando como válida la hipótesis de Kambourov y Manoviskii (2004a) de qua la movilidad ocupacional puede cambiar la distribución de características

productivas de los sectores y de las ocupaciones, se espera que un efecto similar ocurra en Brasil.

Una evidencia de este efecto es encontrado en el trabajo de Oliveira y Machado (2000), que estima ecuaciones de salario sobre la PME de 1996, utilizando *dummies* que indican si el individuo ha realizado una movilidad ocupacional ascendente o descendente, tomando a los trabajadores inmóviles como grupo de referencia. Los resultados muestran que los movimientos ascendentes se traducen para los varones en una diferencia salarial un 19% superior en relación a los inmóviles mientras los movimientos descendentes significan un 11% a menos. Sin embargo, para las mujeres estos movimientos implican, respectivamente, en un 12% para más y un 9% para menos en relación al grupo de referencia, siendo significativo el diferencial del premio de la movilidad ascendente según el género. Además de esto, observan que, dado el nivel inicial de salario más bajo, el premio salarial asociado a la movilidad ocupacional ascendente de las mujeres no es suficiente para revertir las desigualdades de género.

El Cuadro 4.4 a continuación presenta una síntesis de estos resultados para el caso brasileño. De modo general, existe una convergencia de pensamientos sobre la importancia de se considerar los factores ocupacionales en la determinación de los salarios y del diferencial entre hombres y mujeres. También existe un cierto grado de consenso en clasificar el mercado de trabajo brasileño como segmentado y con elevada segregación por género, explorado por diversas metodologías y clasificaciones ocupacionales.

Cuadro 3.4. Síntesis de los trabajos sobre los impactos de la ocupación sobre el diferencial de salario en Brasil

Autor(es)	Base de Datos	Principales conclusiones
Barros y Mendonça (1995) Ramos y Vieira (2001) Barros <i>et.al.</i> (1997b)	PNAD	- El mercado de trabajo actúa como reproductor y como generador de desigualdades.
Oliveira y Ribeiro (1998) Oliveira (1998 y 2003)	PNAD	- Elevada segregación ocupacional en el país.
Soares y Oliveira (2004) Leme y Wajnman (2000)	PNAD	- La discriminación es una importante fuente de dispersión de la renta.
Ikeda (2000)	RAIS	- La educación no es suficiente para explicar toda la diferencia salarial.
		- La discriminación es una importante fuente de dispersión de la renta.
Araujo y Ribeiro (2001) Matos y Machado (2006)	PNAD	- Presencia de discriminación.
Oliveira y Machado (2000)	PME	- El premio salarial de la movilidad no es suficiente para revertir la desigualdad por género.

Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, aún existen importantes lagunas abiertas acerca del papel de la movilidad ocupacional sobre el diferencial de salarios. Todavía no está claro si los movimientos de la mano de obra han colaborado para la disminución del diferencial por género o si únicamente han reproducido la estructura segregada durante la década de los noventa. De esta forma, la presente tesis propone expandir el análisis para considerar los impactos de la movilidad sobre el salario, contribuyendo en la interpretación de esta relación para el caso brasileño. A esto efectos, la última sección presenta una síntesis de los modelos teóricos hasta aquí discutidos y formaliza las hipótesis claves que orientan la investigación.

3.5. Una síntesis de los modelos y las hipótesis investigadas

Estos dos capítulos de revisión de la literatura teórica y empírica han colaborado para el entendimiento y la delimitación de estrategias de análisis tanto de los determinantes de la movilidad ocupacional como de sus efectos sobre la situación socioeconómica y sobre el salario de los trabajadores.

Los tres modelos de movilidad ocupacional muestran la importancia de considerar las diferencias de inversión en capital humano específico y general en la determinación de los cambios de ocupación. La revisión empírica muestra que el análisis del papel de cada tipo de inversión debe considerar las características individuales y del mercado de trabajo que se desea investigar y, en cierta medida, evidencias de los modelos de capital humano son encontradas. Por otro lado, la existencia de mercados de trabajo segmentados constituye una importante barrera a la movilidad ocupacional y socioeconómica de los trabajadores, sobre todo entre los individuos de ocupaciones de bajo nivel de renta.

Los enfoques teóricos también argumentan que el cambio de ocupación es una función del grado de satisfacción de los agentes económicos con el nivel de productividad, resultante de la combinación de sus características. Buenos emparejamientos conducen a mayor productividad, mejores salarios y más baja propensión a cambiar de ocupación, debido a los costes y riesgos de la búsqueda de nuevos empleos.

Sin embargo, el segundo capítulo de revisión muestra que la movilidad ocupacional es capaz de alterar la estructura salarial de los individuos. Los dos modelos teóricos presentados para intentar explicar esta relación defienden que el cambio de ocupación se constituye en un proceso de búsqueda de nuevas combinaciones que conduzcan a mejores resultados salariales. Los estudios empíricos refuerzan la teoría al encontrar que los trabajadores cambiantes experimentan variaciones positivas más significativas en los salarios. Dada la existencia de segmentación y de segregación ocupacional, que limitan la movilidad y sus efectos sobre la renta y la condición socioeconómica de determinados grupos poblacionales, los trabajos presentados también muestran que el flujo de individuos entre ocupaciones es un importante componente del diferencial de salario, como el caso del hiato salarial entre hombres y mujeres.

Estos resultados y teorías pueden ser resumidos en un conjunto de seis hipótesis generales, que serán útiles para el análisis del mercado de trabajo

brasileño en los capítulos siguientes. Aunque dichas hipótesis ya han sido mencionadas de forma implícita a lo largo de esta exposición y no abarquen la totalidad de los aspectos teóricos analizados y por analizar, la formalización de las mismas tiene por objetivo facilitar el entendimiento de la construcción de los modelos econométricos y la presentación de los resultados durante el restante del trabajo. Las hipótesis a contrastar son:

1. Diferentes tipos de capital humano interfieren de modo distinto sobre la probabilidad de cambiar de ocupación.
2. Hombres y mujeres presentan distintos padrones de movilidad ocupacional y de transición entre niveles socioeconómicos.

Estas dos primeras hipótesis representan algunos de los determinantes de la decisión de cambiar de ocupación. El *stock* de capital humano (K) está formado por diversas partes complementares, formadas por la inversión en cualificación general y por el aprendizaje específico en la ocupación o en el mercado de trabajo:

$$K = k_1 + k_2 + \dots + k_n \quad (3.1)$$

La decisión del trabajador de efectuar una movilidad (M) depende de la cantidad de cada uno de estos componentes, además del salario recibido por el trabajador (w), de las características personales (P) y de los condicionantes del mercado de trabajo (MT), como el sector de actividad y la tasa de desempleo:

$$M = f(K, w, P, MT) \quad (3.2)$$

3. Los trabajadores cambiantes perciben aumentos más significativos de salario a lo largo del tiempo.
4. La movilidad ocupacional representa una vía de salida de situaciones de baja condición socioeconomía y de bajo nivel salarial.

Estas hipótesis hacen referencia a los impactos de la movilidad ocupacional sobre el salario. Trabajadores que cambian de ocupación se encuentran en un proceso de búsqueda por nuevas combinaciones y la variación de sus salarios depende del resultado de la movilidad. Del mismo modo, el nivel de salarios también depende de la decisión de cambiar de ocupación, además de las características personales y del mercado de trabajo. Las ecuaciones (3.3) y (3.4) resumen estas hipótesis.

$$dw = f(M) \quad (3.3)$$

$$w = f(M, K, P, MT) \quad (3.4)$$

5. Por alterar la distribución de capital humano entre las ocupaciones, la movilidad representa un camino para la disminución de diferencia de salario por razones de género.
6. El mercado de trabajo brasileño está caracterizado por una segmentación y por la segregación ocupacional por género, y esta condición interfiere en los determinantes y en los efectos de la movilidad ocupacional.

Las dos últimas hipótesis consideran la capacidad de la movilidad ocupacional para ecualizar los salarios de varones y mujeres. Dicha capacidad está restringida por las barreras impuestas por la segmentación del mercado de trabajo, por la concentración de mujeres en grupos de ocupaciones de bajos salarios y por medio de la discriminación salarial. En conjunto, estas hipótesis representan las posibles respuestas a las preguntas sobre la existencia de comportamientos distintos de la movilidad según grupos de trabajadores, las limitaciones impuestas por la segmentación y por la segregación según género, los impactos de esta movilidad sobre la diferencia de salario entre hombres y

mujeres y la capacidad de explicación de los modelos económicos en la realidad brasileña⁹.

En relación a los trabajos anteriormente aplicados en Brasil, la presente investigación tiene por objetivo analizar la movilidad y sus impactos sobre la diferencia de salario por género, considerando el flujo de la mano de obra entre segmentos del mercado de trabajo. Este enfoque de la movilidad permite pensar en los trabajadores que, pese a cambios en el tipo de trabajo que realizan, no logran salir de una estructura de bajo incremento salarial y tecnológico, además de poco protegido institucionalmente. Posibilita también comprender de qué modo el avance socioeconómico contribuye para la eliminación del diferencial de salarios entre hombres y mujeres.

Considerando que no solo el nivel de salarios es un importante motivador del cambio ocupacional sino también que existe una relación al revés, es decir, que la movilidad puede contribuir en la determinación del nivel y de la variación salarial, se propone el uso de un modelo que considere las dos relaciones determinadas de manera endógena y simultánea. De este modo, se espera la obtención de resultados robustos. La estrategia econométrica se presenta en el capítulo a continuación, mientras los demás capítulos intentan contestar las preguntas claves presentadas en la introducción por medio del contraste de las seis hipótesis generales.

⁹ En otras palabras, las hipótesis corresponden a las cuatro preguntas generales, presentadas en el capítulo de introducción, sección (1.3).

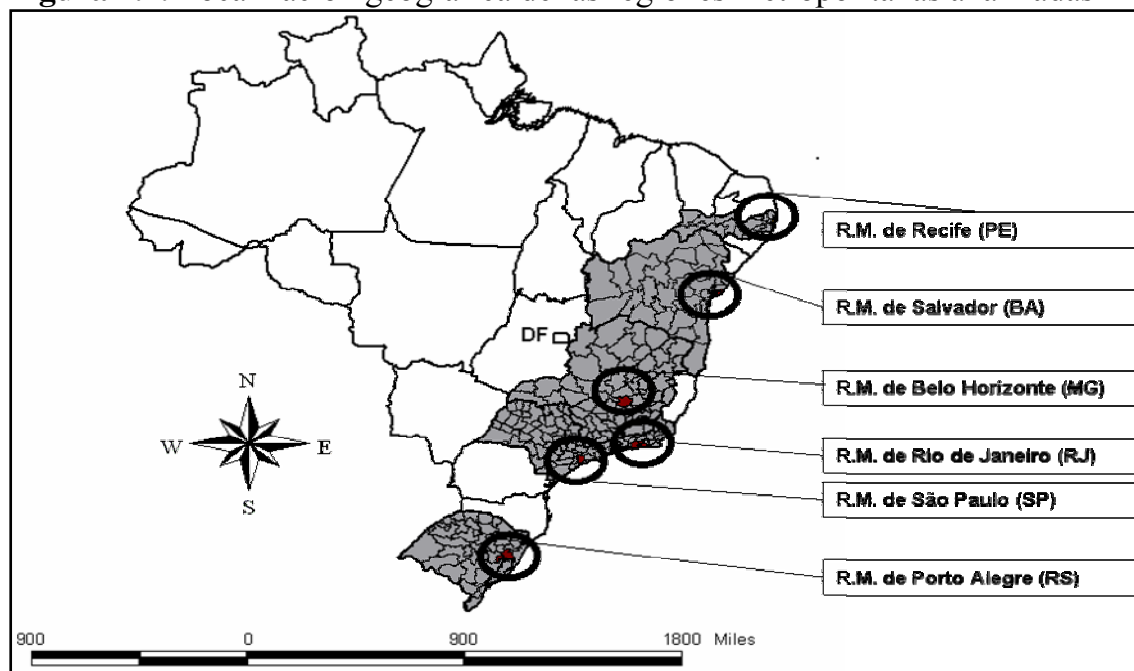
CAPÍTULO 4 – METODOLOGÍA

Este capítulo presenta la metodología de análisis de la movilidad ocupacional y de sus impactos sobre el salario de los trabajadores brasileños, con el objetivo de captar los principales aspectos de los modelos teóricos comparados en los capítulos anteriores. A continuación se describe la base de datos y una adaptación de los conceptos de movilidad y de ocupación dentro del contexto de esta base. Los modelos econométricos y las ecuaciones son definidos en las últimas secciones.

4.1. La base de datos

La base de datos a ser empleada es la *Pesquisa Mensal de Emprego* (Encuesta Mensual de Empleo – PME), del *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística* (IBGE), que se constituye de un panel rotativo longitudinal y que permite acompañar los mismos individuos por un determinado periodo de tiempo. Desarrollada con el objetivo de seguir la evolución de las condiciones de trabajo del individuo, la PME capta una serie de informaciones personales y de los puestos de trabajo por medio de entrevistas realizadas en hogares situados en seis regiones metropolitanas del país, tres de ellas en la Región Sudeste (Belo Horizonte – MG, Rio de Janeiro – RJ y São Paulo – SP); dos en el Nordeste del país (Recife – PE y Salvador – BA) y una en la Región Sur (Porto Alegre – RS), señaladas en el mapa de la Figura 4.1. Algunas características demográficas de estas regiones están disponibles en el Anexo A.

Figura 4.1. Localización geográfica de las regiones metropolitanas analizadas



Fuente: Elaboración propia sobre mapa del Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

El esquema de colecta de datos de la PME puede ser representado por el Cuadro 4.1. Cada hogar que entra en la muestra es acompañado durante cuatro meses consecutivos y, después, deja de ser investigado por ocho meses. Después de este periodo, vuelve a participar de la encuesta por más cuatro meses y sale de forma definitiva de la muestra. La denominación de panel rotativo significa que, a cada mes, la muestra es gradualmente sustituida por un nuevo conjunto de hogares. Los hogares y sus respectivos moradores que entran en la muestra, por ejemplo, en el mes de junio de 1996 (es decir, en el panel C^{96}_1 , destacado en el Cuadro 4.1) son investigados durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre de este año. En los ocho meses siguientes, esta muestra es sustituida por otro conjunto de hogares, retornando únicamente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 1997, cuando es finalmente retirada de la encuesta. De esta forma, a cada mes, son obtenidas cuatro muestras distintas de hogares y personas, siendo tres de ellas observadas también en el mes anterior.

Cuadro 4.1. Esquema de rotación de la PME

Mes	1996	1997	1998	1999
Ene.	A ⁹⁵ ₁ A ⁹⁵ ₂ A ⁹⁵ ₃ A ⁹⁶ ₄	A ⁹⁵ ₁ A ⁹⁵ ₂ A ⁹⁵ ₃ A ⁹⁶ ₄	A ⁹⁷ ₁ A ⁹⁷ ₂ A ⁹⁷ ₃ A ⁹⁸ ₄	A ⁹⁷ ₁ A ⁹⁷ ₂ A ⁹⁷ ₃ A ⁹⁸ ₄
Feb.	A ⁹⁵ ₂ A ⁹⁵ ₃ A ⁹⁶ ₄ B ⁹⁶ ₁	A ⁹⁵ ₂ A ⁹⁵ ₃ A ⁹⁶ ₄ B ⁹⁶ ₁	A ⁹⁷ ₂ A ⁹⁷ ₃ A ⁹⁸ ₄ B ⁹⁸ ₁	A ⁹⁷ ₂ A ⁹⁷ ₃ A ⁹⁸ ₄ B ⁹⁸ ₁
Mar.	A ⁹⁵ ₃ A ⁹⁶ ₄ B ⁹⁶ ₁ B ⁹⁶ ₂	A ⁹⁵ ₃ A ⁹⁶ ₄ B ⁹⁶ ₁ B ⁹⁶ ₂	A ⁹⁷ ₃ A ⁹⁸ ₄ B ⁹⁸ ₁ B ⁹⁸ ₂	A ⁹⁷ ₃ A ⁹⁸ ₄ B ⁹⁸ ₁ B ⁹⁸ ₂
Abr.	A ⁹⁶ ₄ B ⁹⁶ ₁ B ⁹⁶ ₂ B ⁹⁶ ₃	A ⁹⁶ ₄ B ⁹⁶ ₁ B ⁹⁶ ₂ B ⁹⁶ ₃	A ⁹⁸ ₄ B ⁹⁸ ₁ B ⁹⁸ ₂ B ⁹⁸ ₃	A ⁹⁸ ₄ B ⁹⁸ ₁ B ⁹⁸ ₂ B ⁹⁸ ₃
May.	B ⁹⁶ ₁ B ⁹⁶ ₂ B ⁹⁶ ₃ B ⁹⁶ ₄	B ⁹⁶ ₁ B ⁹⁶ ₂ B ⁹⁶ ₃ B ⁹⁶ ₄	B ⁹⁸ ₁ B ⁹⁸ ₂ B ⁹⁸ ₃ B ⁹⁸ ₄	B ⁹⁸ ₁ B ⁹⁸ ₂ B ⁹⁸ ₃ B ⁹⁸ ₄
Jun.	B ⁹⁶ ₂ B ⁹⁶ ₃ B ⁹⁶ ₄ C ⁹⁶ ₁	B ⁹⁶ ₂ B ⁹⁶ ₃ B ⁹⁶ ₄ C ⁹⁶ ₁	B ⁹⁸ ₂ B ⁹⁸ ₃ B ⁹⁸ ₄ C ⁹⁸ ₁	B ⁹⁸ ₂ B ⁹⁸ ₃ B ⁹⁸ ₄ C ⁹⁸ ₁
Jul.	B ⁹⁶ ₃ B ⁹⁶ ₄ C ⁹⁶ ₁ C ⁹⁶ ₂	B ⁹⁶ ₃ B ⁹⁶ ₄ C ⁹⁶ ₁ C ⁹⁶ ₂	B ⁹⁸ ₃ B ⁹⁸ ₄ C ⁹⁸ ₁ C ⁹⁸ ₂	B ⁹⁸ ₃ B ⁹⁸ ₄ C ⁹⁸ ₁ C ⁹⁸ ₂
Ago.	B ⁹⁶ ₄ C ⁹⁶ ₁ C ⁹⁶ ₂ C ⁹⁶ ₃	B ⁹⁶ ₄ C ⁹⁶ ₁ C ⁹⁶ ₂ C ⁹⁶ ₃	B ⁹⁸ ₄ C ⁹⁸ ₁ C ⁹⁸ ₂ C ⁹⁸ ₃	B ⁹⁸ ₄ C ⁹⁸ ₁ C ⁹⁸ ₂ C ⁹⁸ ₃
Sep.	C ⁹⁶ ₁ C ⁹⁶ ₂ C ⁹⁶ ₃ C ⁹⁶ ₄	C ⁹⁶ ₁ C ⁹⁶ ₂ C ⁹⁶ ₃ C ⁹⁶ ₄	C ⁹⁸ ₁ C ⁹⁸ ₂ C ⁹⁸ ₃ C ⁹⁸ ₄	C ⁹⁸ ₁ C ⁹⁸ ₂ C ⁹⁸ ₃ C ⁹⁸ ₄
Oct.	C ⁹⁶ ₂ C ⁹⁶ ₃ C ⁹⁶ ₄ A ⁹⁵ ₁	C ⁹⁶ ₂ C ⁹⁶ ₃ C ⁹⁶ ₄ A ⁹⁷ ₁	C ⁹⁸ ₂ C ⁹⁸ ₃ C ⁹⁸ ₄ A ⁹⁷ ₁	C ⁹⁸ ₂ C ⁹⁸ ₃ C ⁹⁸ ₄ A ⁹⁹ ₁
Nov.	C ⁹⁶ ₃ C ⁹⁶ ₄ A ⁹⁵ ₁ A ⁹⁵ ₂	C ⁹⁶ ₃ C ⁹⁶ ₄ A ⁹⁷ ₁ A ⁹⁷ ₂	C ⁹⁸ ₃ C ⁹⁸ ₄ A ⁹⁷ ₁ A ⁹⁷ ₂	C ⁹⁸ ₃ C ⁹⁸ ₄ A ⁹⁹ ₁ A ⁹⁹ ₂
Dic.	C ⁹⁶ ₄ A ⁹⁵ ₁ A ⁹⁵ ₂ A ⁹⁵ ₃	C ⁹⁶ ₄ A ⁹⁷ ₁ A ⁹⁷ ₂ A ⁹⁷ ₃	C ⁹⁸ ₄ A ⁹⁷ ₁ A ⁹⁷ ₂ A ⁹⁷ ₃	C ⁹⁸ ₄ A ⁹⁹ ₁ A ⁹⁹ ₂ A ⁹⁹ ₃

Fuente: adaptado de Antigo (2005:27).

Este sistema de cambio de las muestras posibilita que un 75% de las unidades encuestadas en un mes se mantenga en la encuesta del mes siguiente. Al fin de un año, es decir, en el 13º mes, la muestra total está compuesta por los mismos hogares del primer mes. Las comparaciones de las condiciones de vida y de trabajo de cada persona pueden ser implementadas mes a mes o en el intervalo de un año, siempre en bienios (1990-1991, 1992-1993,...).

Existe en Brasil otra base de datos con informaciones longitudinales sobre trabajadores, constituida por la *Relação Anual de Informações Sociais* (Relación Anual de Informaciones Sociales – RAIS), que se trata de un registro administrativo de las empresas del sector formal, coordinada por el Ministerio del Trabajo y del Empleo. La RAIS posee la ventaja de reunir en la misma base datos sobre los trabajadores y las empresas. Sin embargo, no presenta informaciones sobre el sector informal de la economía, que constituye una importante proporción del mercado de trabajo no estructurado del país. La PME,

por otro lado, logra captar los trabajadores informales y, por este motivo, se ha optado por esta base.

4.2. Ocupación y movilidad ocupacional en el contexto de la PME

Este apartado presenta las definiciones de ocupación y de movilidad ocupacional utilizadas para analizar el mercado de trabajo de Brasil. También presenta una clasificación de estas ocupaciones para comparar la condición socioeconómica del trabajador antes y después de la movilidad.

Como afirmado en el capítulo 2, ocupación puede ser definida según la constitución de un contrato de trabajo entre individuos y empresas o de acuerdo con las características del trabajo realizado, dependiendo de los objetivos del trabajo y de la disponibilidad de datos. En esta tesis, la ocupación es entendida como un conjunto específico de actividades que pueden ser realizadas dentro de diferentes empresas o sectores (Cheng y Kalleberg, 1996).

De esta forma, la movilidad investigada no depende del hecho de que el trabajador permanezca o no en la misma empresa, importando, para el presente análisis, únicamente la reasignación del trabajador hacia una actividad diferente de la original. Esto permite utilizar la clasificación de ocupaciones de la PME, que agrupa las actividades en 390 ocupaciones distintas, con sus conceptos no necesariamente vinculados con la formación profesional del trabajador, sino al cargo, función, profesión u oficio ejercido por el individuo (IBGE, 2001).

El esquema en forma de panel de la encuesta posibilita comparar la información sobre la ocupación ejercida por el individuo en dos puntos distintos del tiempo, de modo que pueden ocurrir cuatro tipos de resultados, no considerando los que salen de la muestra:

- 1: El individuo se encuentra empleado en la misma ocupación en los dos periodos;

- 2: Está empleado en una ocupación distinta;
- 3: Está desempleado;
- 4: Sale de la Población Económicamente Activa (inactividad).

Con estas informaciones es posible definir el ritmo de salida como la proporción de trabajadores que dejan sus ocupaciones, sea para ocupar nuevos puestos de trabajos, sea para el desempleo o inactividad. Sin considerar los dos últimos casos, la movilidad ocupacional expresa el porcentaje de trabajadores que en cada periodo posee una ocupación distinta de la declarada anteriormente. Los datos de la PME no permiten saber si el cambio de ocupación ha ocurrido simultáneamente a un cambio de empresa y tampoco la naturaleza del origen de este cambio (si por despido o por baja voluntaria).

Un problema que deriva de la utilización de las ocupaciones, de la forma como clasifica la PME, es que esto no permite, por si solo, evaluar si el cambio ocupacional representa una pérdida o un beneficio para el trabajador. Por ejemplo, *¿qué significado tiene un salto desde el grupo A de ocupaciones hacia el grupo B en términos de renta o status social?* Se hace necesario una clasificación que sea capaz de lanzar luz sobre esta cuestión y que auxilie la evaluación de la movilidad.

Son diversos los métodos empleados para el agrupamiento de ocupaciones. Para los objetivos de esta tesis y considerando que el espacio de tiempo de sólo un año cubierto por la PME para una misma persona es relativamente corto para un análisis de la carrera profesional, se ha optado por una clasificación que sea capaz de captar la condición social del trabajador. Dicha clasificación sigue la línea de motivación sociológica, que utiliza los conceptos de evolución socioeconómica o de condición de la vida laboral del trabajador. De este modo, ocupaciones consideradas superiores ofrecen mejores oportunidades de trabajo y posición de mando en la sociedad, mientras ocupaciones inferiores significan condiciones de vida o de trabajo más limitadas.

A estos efectos, se utiliza la metodología de Jannuzzi (2000 y 2004), que presenta una propuesta de clasificación de las ocupaciones brasileñas en rangos socioeconómicos. La clasificación es inspirada en estudios ingleses de estratificación social (Goldthorpe, 1980) y fundamentada en indicadores empíricos de *status* socioeconómico, computados a partir de los Censos Demográficos y de la *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (Encuesta Nacional de Hogares – PNAD). No se trata de una escala de “prestigio ocupacional”, sino de una escala de condición socioeconómica, muy similar a las empleadas para analizar estratificación social en países como Canadá, Estados Unidos y Gran Bretaña, usando como referentes empíricos el nivel educacional y el nivel de renta del trabajo de los individuos dentro de cada ocupación. Al mismo tiempo, permite la construcción de una jerarquía de las ocupaciones de acuerdo con su “premio social” o según el modo como la sociedad valora cada tipo de actividad. La clasificación no necesariamente refleja posiciones o cambios profesionales de los trabajadores, sino las condiciones sociales y económicas de cada empleo u oficio.

Para la construcción de las categorías, considere dos indicadores para una determinada ocupación:

- ISEP: Índice de condición socioeconómica de posición. Corresponde al porcentaje de individuos ocupados cuyos niveles promedio de ganancia salarial y de escolaridad son menores o iguales al promedio de la ocupación considerada.
- ISED: Índice de condición socioeconómica de distancia. Computa un índice a partir de *scores* factoriales obtenidos de la aplicación de componentes principales sobre dos dimensiones socioeconómicas (educación y salario medianos), resultando en una medida sintética de los dos indicadores.

Con base en estos dos indicadores, el autor desarrolla una clasificación de las ocupaciones en cinco categorías socioeconómicas, denominadas por orden jerárquica de Alta, Media-Alta, Media, Media-Baja y Baja, como sintetizadas en el Cuadro 4.2.

Cuadro 4.2. Categorías socioeconómicas y ocupaciones típicas

Categoría Socioeconómica	Algunas Ocupaciones Típicas
1. Alta	Médico, Ingeniero, Profesor Universitario, Empresarios, Gerentes y puestos superiores en la Administración Pública (Jueces, Promotores, Delegado de Policía, Oficiales de las Armadas, etc.)
2. Media-Alta	Técnicos en contabilidad y administración, Maestros en la industria, Profesores de enseñanza fundamental y media, Agentes inmobiliarios, Inspectores de Policía, Agentes de Correo, Comerciantes propietarios y Agricultores.
3. Media	Fontaneros Mecánicos, Montadores de equipamientos eléctricos, Operadores de Caja, Comerciantes cuenta propia, Profesores de enseñanza preescolar, Motoristas, Inspectores de Alumnos, Auxiliares de Enfermería, Auxiliares de Administración y de oficinas, Agentes de Policía y de las Fuerzas Armadas.
4. Media-Baja	Ocupaciones en la industria de alimentos, Ocupaciones en la industria textil, Pedreros, Pintores, Camareros, Agentes de Seguridad, Estibadores, Vendedores Ambulantes.
5. Baja	Trabajadores rurales en la condición de empleados o autónomos, Ocupaciones urbanas de bajo <i>status</i> como Auxiliar de pedrero, Lavandera, Empleados Domésticos y Colectores de Basura.

Fuente: Jannuzzi (2000) – traducción libre.

Según el autor, la categoría Alta comprende los individuos ocupados en puestos de comando, gerencia o con especialización técnica superior, reuniendo, por lo tanto, las ocupaciones de más elevada ganancia salarial y escolaridad, además de menores precariedades de trabajo. Es algo semejante a lo que la literatura inglesa denomina de *White Collar*. Las ocupaciones de tipo Media-Alta reúnen la “pequeña burguesía”, es decir, jefes y supervisores, empleados cualificados de oficinas y técnicos de media especialización en la industria y servicios. Con menor poder y comando, dichas ocupaciones tienen menor salario medio, pero sin diferencias significativas en términos de escolaridad y precariedad, cuando comparadas con la categoría anterior.

La categoría Media agrega significativo porcentaje de ocupaciones en Comercio, Servicios y los puestos cualificados de la Industria, remotamente semejante a la denominación inglesa de *Blue Collar*. Posee indicadores de precariedad significativamente peores, con elevada tasa de rotación de plantilla.

Con relación a las ocupaciones clasificadas como Media-Baja, componen el grupo más heterogéneo, comprendiendo los empleados de servicios de baja cualificación en Servicios, Construcción Civil e Industria Tradicional,

denominada por la terminología tradicional como “clase operaria”. Presenta significativa deterioración de indicadores de precariedad, como informalidad y riesgo de desempleo. Finalmente, el grupo socioeconómico Bajo comprende la parte de la mano de obra de salario y escolaridad inferiores, reunida en puestos de trabajo de elevada precariedad.

Esta clasificación permite evaluar que significa el cambio de ocupación de los trabajadores en términos de la condición social al jerarquizar las ocupaciones. Una movilidad ascendente significa una mejora de la situación socioeconómica del trabajador, que pasa a pertenecer a un grupo de ocupaciones con más protección institucional, salarios medios más elevados y mejores posibilidades de crecimiento laboral a lo largo de la carrera. De modo contrario, movimientos ocupacionales descendientes dan origen a una pérdida de peso socioeconómico, implicando en trabajar en actividades de más bajo salario y mayores índices de precariedad. Estos movimientos son representados en el Cuadro 4.3.

Cuadro 4.3. Matriz de transición socioeconómica

		Situación en el segundo periodo				
		Alta	Media-Alta	Media	Media-Baja	Baja
Situación en el primer periodo	Alta	Inmovilidad				
	Media-Alta		Inmovilidad	Descenso		
	Media			Inmovilidad		
	Media-Baja	Ascenso			Inmovilidad	
	Baja					Inmovilidad

Fuente: elaboración propia.

4.3. Análisis de la movilidad ocupacional

Esta sección define la estrategia de análisis de los dos primeros objetivos específicos del trabajo, es decir, estimar el efecto de las características personales y del mercado de trabajo sobre la probabilidad de cambiar de ocupación y determinar si la movilidad genera un beneficio o un perjuicio en términos de situación socioeconómica.

Para investigar la movilidad de los trabajadores, fueran comparadas las informaciones de la 4ª y de la 8ª entrevista (el último mes de cada bloque de

cuatro entrevistas secuenciales), realizadas con un intervalo de un año. No se conoce la situación de los individuos durante el periodo de ocho meses en que no se encuentran en la muestra. Los datos son compuestos por trabajadores ocupados en la semana de referencia de la encuesta, con edad entre 18 y 65 años, con horas semanales positivas y salario mensual positivo, clasificados como Empleados en el momento de la 4ª entrevista, aunque esta última restricción no se aplica a la 8ª entrevista. Es decir, un individuo puede estar como Empleado en el primer año y actuar como Autónomo en el segundo año¹⁰. Se ha optado por trabajar exclusivamente con la movilidad de empleados pues además de garantizar mayor homogeneidad de la muestra, este grupo de individuos es el que más se aproxima del típico régimen asalariado del sistema capitalista de producción, siendo un importante canal de entrada al mercado de trabajo y la principal categoría de trabajadores en Brasil.

El modelo de análisis de la movilidad está dividido en dos etapas, de acuerdo con los dos primeros objetivos propuestos por la investigación (determinantes y efectos socioeconómicos de la movilidad ocupacional). En la primera etapa, el objetivo es determinar la evolución y los principales motivadores de la movilidad ocupacional, tomando por base la ecuación general que representa la decisión de cambiar de ocupación, repetida a continuación:

$$M = f(K, w, P, MT) \quad (4.1)$$

donde K es el *stock* de capital humano, w es el nivel de salario, P las características de los trabajadores y MT los condicionantes del mercado de trabajo. El análisis de los determinantes de esta decisión es implementado con un modelo *logit* de elección binaria, para estimar la probabilidad de un individuo cambiar de ocupación entre dos puntos del tiempo, con la variable dependiente y_i que asume los valores:

$$y_i = 0, \text{ si el trabajador permanece en la misma ocupación en los dos años;}$$

¹⁰ Se han excluido los Empleadores en los dos años.

$y_i = 1$, si el trabajador efectúa un cambio de ocupación.

Como variables explicativas, son utilizadas una serie de características personales y del mercado de trabajo. Para analizar las diferencias según género, ecuaciones separadas para hombres y mujeres son estimadas. Además de la diferenciación por género, se incluye en la ecuación una variable *dummy* para captar la diferencia de comportamiento entre los miembros de la unidad familiar, denominada de *jefe* y que recibe valor 1 para los individuos jefes de hogar y 0 en caso contrario.

Para captar el efecto de los diferentes tipos de capital humano sobre el comportamiento de cambio ocupacional, son utilizadas las variables *edad*, *experiencia* y *cualificación*, conforme definidas a continuación:

- *edad*: la edad del trabajador, utilizada como una aproximación de la experiencia en el mercado de trabajo.

- *experiencia*: la experiencia en número de meses consecutivos que el trabajador se encuentra en la misma ocupación, usada como *proxy* para el capital humano ocupación-específico. Por las características de la PME, varía de 1 hasta 4 meses.

- *cualificación*: conjunto de tres *dummies* para representar el nivel de escolaridad formal del trabajador, denominadas de *no-cualificados* (menos de 5 años de enseñanza), *semi-cualificados* (5 – 11 años) y *cualificados* (más de 11 años de estudio). Su función en el modelo es representar la formación académica general.

Los incentivos salariales o los costes de oportunidad de la movilidad son aproximados por el salario-hora. Para evitar problemas de heterocedasticidad, se ha utilizado un conjunto de cuatro *dummies*, que representan la posición de cada individuo entre los cuartiles de la distribución de salario-hora (1º, 2º, 3º y 4º cuartiles).

Los aspectos del mercado de trabajo son observados por medio de una variable *dummy* que indica los trabajadores del sector *formal*, clasificados según la posesión o no de la *carteira de trabalho*, el contrato de trabajo estándar en el país¹¹, y cuatro *dummies* para los ramos de actividad económica (*industria, construcción civil, comercio y servicios*). El efecto del desempleo como generador de incertidumbres en la economía es captado con la *tasa anual de desempleo* metropolitano para personas entre 18 y 65 años. Por último, un conjunto de *dummies* para cada una de las seis regiones metropolitanas es utilizado para captar aspectos regionales. La ecuación (4.2) sintetiza el modelo a ser estimado en esta fase del trabajo y el Cuadro 4.4 relata los signos esperados de cada variable sobre la movilidad:

$$\begin{aligned} \text{logit}(y=i) = f(& \text{jefe} + \text{edad} + \text{experiencia} + \sum \text{cualificación} \\ & + \sum \text{cuartil} + \text{formal} + \sum \text{sector} + \text{desempleo} + \sum \text{región}) \end{aligned} \quad (4.2)$$

¹¹ En Brasil, los funcionarios públicos y los militares no actúan bajo la legislación de la *carteira de trabalho*. Sin embargo, la PME no posee una variable específica para la identificación de estos trabajadores, el que puede llevar a una sobreestimación del sector informal. Además, estos trabajadores son protegidos por la estabilidad laboral y, por lo tanto no son interesantes para los objetivos de esta investigación. Para evitar estos efectos, se ha eliminado de la muestra los sectores típicamente del sector público. El listado de todos los sectores se encuentra disponible en el Anexo B.

Cuadro 4.4. Variables del modelo *logit* y signo esperado

Variable	Signo Esperado	Algunas Referencia
Jefe	(-)	Parrado y Wolf (1999)
Edad	(-)	Mincer y Jovanovic (1979)
Experiencia	(-)	Sicherman y Galor (1990)
Cualificación	(+)	Kambourov y Manovskii (2004)
Salario-Hora	(-)	Harper (1995)
Formal		Gonzaga (2003)
Sector de Actividad		
- Industria	(+)	Oliveira y Machado (2000) Chahad(2002)
- Construcción Civil	(±)	
- Comercio	(±)	
- Servicios	(±)	
Desempleo	(-)	Shin (2004)
Regiones	(±)	-

Nota: (±) indeterminado

Fuente: elaboración propia.

La segunda etapa del modelo de movilidad es determinar la calidad del cambio de ocupación, es decir, si este cambio significa o no un beneficio para el trabajador y que características del individuo o del mercado de trabajo contribuyen a cada resultado. Bajo la hipótesis de que las categorías socioeconómicas anteriormente definidas son una buena *proxy* de la segmentación del mercado de trabajo brasileño, se ha optado por reagrupar las cinco categorías en tres segmentos socioeconómicos:

- *Segmento Superior*: compuesto por las categorías Alta y Media-Alta;
- *Segmento Medio*: compuesto por la categoría Media;
- *Segmento Inferior*: compuesto por las categorías Media-Baja y Baja.

De este modo, se trata de estimar la probabilidad de salida de cada uno de estos segmentos, reorganizando la matriz de transición, como muestra el Cuadro 4.5. Para el cálculo de las probabilidades de salida desde ocupaciones superiores e inferiores, el uso de un modelo *logit* es suficiente, por tratarse de modelos de elección binaria. Para el caso intermedio, la probabilidad de salida desde ocupaciones medias supone más de dos alternativas y el método elegido para este

análisis se fundamenta en el uso del *logit* multinomial¹², una expansión de los modelos de elección binaria para múltiples resultados.

Cuadro 4.5. Matriz de transición entre segmentos socioeconómicos y probabilidades a estimar

		Situación en el segundo periodo		
		Segmento Superior	Segmento Medio	Segmento Inferior
Situación en el primer periodo	Segmento Superior		A. Probabilidad de Descenso desde Ocupaciones Superiores	
	Segmento Medio	B1. Prob. Ascenso desde Ocupaciones Medias		B2. Prob. Descenso desde Ocupaciones Medias
	Segmento Inferior	C. Probabilidad de Ascenso desde Ocupaciones Inferiores		

Fuente: elaboración propia.

Las ecuaciones son estimadas utilizando básicamente las mismas variables del modelo anterior. Sin embargo, las categorías socioeconómicas son formadas con dos indicadores fundamentados en el nivel de educación y de renta de cada ocupación. De este modo, la inclusión de estos dos componentes en los modelos de probabilidad puede conducir a resultados sesgados y, por este motivo, las ecuaciones no utilizan los *dummies* de educación y de cuartiles del salario-hora. La ecuación es definida por:

$$\begin{aligned} \text{logit o mlogit}(y = i) = f(&jefe + edad + experiencia \\ &+ formal + \sum \text{sector} + desempleo + \sum \text{región}) \end{aligned} \quad (4.3)$$

El Cuadro 4.5 a continuación presenta los signos esperados de las variables sobre cada tipo de movilidad ocupacional.

¹² Algunas características y propiedades del modelo *logit* multinomial se encuentran en el Anexo C. Más detalles pueden ser obtenidos en Hosmer y Lemeshow (2000).

Cuadro 4.5. Variables del modelo de cambio socioeconómico y signo esperado

Variable	Signo esperado sobre la probabilidad de:				Algunas Referencias
	Desc. desde Superior	Asc. desde Media	Desc. desde Media	Asc. desde Inferior	
Jefe	(-)	(+)	(-)	(+)	Pinto y Neri (2000)
Edad	(+)	(-)	(+)	(-)	Oliveira y Machado
Experiencia	(-)	(+)	(-)	(+)	(2001)
Formal	(-)	(+)	(-)	(+)	Gonzaga (2003)
Sector de Actividad					
- Industria			(±)		
- Construcción Civil					
- Comercio					
- Servicios					
Desempleo	(+)	(-)	(+)	(-)	Shin (2004)
Regiones			(±)		

Nota: (±) indeterminado

Fuente: elaboración propia.

4.4. Movilidad y salarios

Este apartado muestra la metodología aplicada para evaluar el impacto de la movilidad ocupacional sobre los salarios de los trabajadores, de modo a atender a los dos últimos objetivos del trabajo: observar la variación en la ganancia salarial hora decurrente de la movilidad y como interfiere en la determinación del diferencial de salario según género. En otras palabras, esta sección está interesada en las siguientes relaciones generales:

$$dw = f(M) \quad (4.4)$$

$$w = f(M, K, P, MT) \quad (4.5)$$

donde M representa la decisión y el resultado de la movilidad ocupacional o socioeconómica; K , la estructura de capital humano; P , otras características personales y MT , los aspectos del mercado de trabajo.

El impacto de la movilidad ocupacional sobre la evolución de la renta del trabajo es investigado con base en los valores de la ganancia salarial hora en el primer y en el segundo año de cada bienio. Es decir, se comparan los valores

informados en la 4ª y en la 8ª entrevista y, utilizando sus respectivos valores en logaritmo, w^1 y w^2 , es posible definir la tasa de variación por:

$$dw_{g,m} = w_{g,m}^2 - w_{g,m}^1 \quad g = \text{varones, mujeres} \quad m = \text{fijos, cambiantes} \quad (4.6)$$

El cuarto y último objetivo específico del trabajo analiza el efecto de la movilidad sobre la determinación de la renta del individuo y también sobre el diferencial de salario por razones de género. De este modo, usando el salario-hora que el trabajador recibe en el segundo periodo (w^2), es decir, después de tomada la decisión de cambiar o no de ocupación, son estimadas ecuaciones de salario separadas para hombres y mujeres, según los segmentos del mercado de trabajo, incorporando como variable explicativa un conjunto de *dummies* que representan los movimientos de salida de estos segmentos. Las demás variables son elegidas de modo a obtener una típica ecuación minceriana¹³ de salarios, utilizando el logaritmo del salario-hora como variable dependiente. En otras palabras, las siguientes ecuaciones son estimadas:

- *Para los individuos de ocupaciones dentro del segmento superior:*

$$\begin{aligned} \ln(w^2) = & f(\text{jefe} + \text{edad} + \text{edad}^2 + \sum \text{cualificación} + \text{formal} + \sum \text{sector} \\ & + \sum \text{bienio} + \sum \text{región} + \text{descenso} \\ & + \sum \text{des} * \text{cualif} + \sum \text{des} * \text{formal} \\ & + \sum \text{des} * \text{sector}) \end{aligned} \quad (4.7)$$

- *Para los individuos de ocupaciones dentro del segmento medio:*

$$\begin{aligned} \ln(w^2) = & f(\text{jefe} + \text{edad} + \text{edad}^2 + \sum \text{cualificación} + \text{formal} + \sum \text{sector} \\ & + \sum \text{bienio} + \sum \text{región} + \text{ascenso} + \text{descenso} \\ & + \sum \text{asc} * \text{cualif} + \sum \text{des} * \text{cualif} \\ & + \sum \text{asc} * \text{formal} + \sum \text{des} * \text{formal} \\ & + \sum \text{asc} * \text{sector} + \sum \text{des} * \text{sector}) \end{aligned} \quad (4.8)$$

¹³ Mincer (1974)

- Para los individuos de ocupaciones dentro del segmento inferior:

$$\begin{aligned} \ln(w^2) = & f(jefe + edad + edad^2 + \sum cualificación + formal + \sum sector \\ & + \sum bienio + \sum región + ascenso \\ & + \sum asc * cualif + \sum asc * cualif \\ & + \sum asc * sector) \end{aligned} \quad (4.9)$$

donde *jefe*, *edad*, *cualificación*, *formal*, *sector* y *región* son definidas del mismo modo que antes. Adicionalmente se ha añadido el termo cuadrático de la edad, para captar la relación de U invertido entre la edad y el salario, además de un conjunto de *dummies* correspondientes a los bienios investigados. También son añadidas variables *dummies* de interacción entre los movimientos de salida (ascenso y descenso desde cada segmento) con el nivel de cualificación, el segmento formal y el sector de actividad. Los signos esperados son presentados en el Cuadro 4.6:

Cuadro 4.6. Variables de la ecuación de salarios y signo esperado

Variable	Señal Esperada	Algunas Referencia
Jefe	(+)	Camerano y Serrano (1983)
Edad	(+)	Mincer (1974); Langoni (1973); Menezes-Filho (2001b)
Edad ²	(-)	
Cualificación	(+)	
Formal	(+)	Barros y Mendonça (1995); Barros <i>et.al.</i> (1997b); Hoffmann (2001)
Sector de Actividad		
- Industria	(+)	
- Construcción Civil	(±)	
- Comercio	(±)	
- Servicios	(±)	
Bienios	(±)	-
Regiones	(±)	-
Ascenso	(+)	-
Descenso	(-)	-

Nota: (±) indeterminado

Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, fijos y cambiantes no son muestras aleatorias, sino el resultado de un proceso de segmentación del mercado de trabajo y sus respectivos niveles de salario no son igualmente determinados (Holmlund, 1982), lo que conduce a resultados sesgados. En otras palabras, existe un problema de endogeneidad con las variables de cambio ocupacional o socioeconómico, una

vez que el valor y sus retornos marginales dependen de la probabilidad de cada tipo de movilidad y dichas probabilidades también dependen del nivel de salario¹⁴. Como afirma Rodríguez (2003), un análisis por medio de un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios, utilizando un *dummy* para indicar los distintos grupos de trabajadores, incluso cuando controlado por heterocedasticidad, no es el modelo correcto cuando los trabajadores son definidos por medio de variables relacionadas con la variable dependiente, con características observables o no observables que influyen la probabilidad de pertenecer a cada grupo. La estimación de ecuaciones separadas, para cada grupo, tampoco resulta eficiente, pues sigue sesgada por los factores que determinan la composición de cada muestra.

Uno de los métodos propuestos por la literatura empírica es el tratamiento del sesgo de selección de las muestras de individuos, desarrollado inicialmente por Heckman (1976) y posteriormente extendido para diversas aplicaciones. Una de estas extensiones corresponde a los modelos de efectos de tratamiento (*treatment effects*), que permiten considerar la probabilidad de pertenecer a cada grupo como determinada de modo endógeno al modelo. Siguiendo la estructura propuesta por Greene (2003) y extendida por Budría y Pereira (2004) para el caso de múltiples tratamientos, el método consiste en estimar un modelo de dos etapas. La primera etapa considera la determinación de las probabilidades de ascenso y de descenso, conforme definido anteriormente por la ecuación (4.3). A partir de estas relaciones, son derivadas las denominadas Razones de Mills¹⁵ para cada uno de los resultados posibles de movilidad ocupacional. Estas nuevas variables son añadidas a las ecuaciones de salarios, que pasan a ser escritas como:

¹⁴ Ver las ecuaciones (4.1) y (4.5).

¹⁵ Más detalles sobre el cálculo de la Razón de Mills pueden ser obtenidos en Heckman (1976), Greene (2003) y Dubin y McFadden (1984).

- Para los individuos de ocupaciones dentro del segmento superior:

$$\begin{aligned} \ln(w^2) = & f(jefe + edad + edad^2 + \sum cualificación + formal + \sum sector \\ & + \sum bienio + \sum región + descenso \\ & + \sum des * cualif + \sum des * formal \\ & + \sum des * sector) + \lambda_{descenso} \end{aligned} \quad (4.10)$$

- Para los individuos de ocupaciones dentro del segmento medio:

$$\begin{aligned} \ln(w^2) = & f(jefe + edad + edad^2 + \sum cualificación + formal + \sum sector \\ & + \sum bienio + \sum región + ascenso + descenso \\ & + \sum asc * cualif + \sum des * cualif \\ & + \sum asc * formal + \sum des * formal \\ & + \sum asc * sector + \sum des * sector) + \lambda_{ascenso} + \lambda_{descenso} \end{aligned} \quad (4.11)$$

- Para los individuos de ocupaciones dentro del segmento inferior:

$$\begin{aligned} \ln(w^2) = & f(jefe + edad + edad^2 + \sum cualificación + formal + \sum sector \\ & + \sum bienio + \sum región + ascenso \\ & + \sum asc * cualif + \sum asc * formal \\ & + \sum asc * sector) + \lambda_{ascenso} \end{aligned} \quad (4.12)$$

donde $\lambda_{ascenso}$ y $\lambda_{descenso}$ son las respectivas Razones de Mills, calculadas para los casos de movilidad socioeconómica ascendente y descendente. De este modo, la probabilidad de movilidad y el salario son simultáneamente determinados y el resultado tiende a ser robusto.

Finalmente, son estimadas ecuaciones de salario distintas para hombres y mujeres, con que es posible comparar no sólo el nivel de renta del trabajo de ambos grupos, sino también que variables claves explican las diferencias observadas. A estos efectos, se utiliza el método propuesto por Oaxaca (1973) y Oaxaca y Ranson (1994), ampliamente utilizados en la literatura de los diferenciales de renta entre grupos demográficos, sobre todo por su capacidad de unir simplicidad técnica con un considerable grado de explicación del fenómeno.

Su utilización más frecuente es encontrada en los estudios sobre los efectos de la discriminación, por grupo étnico y por sexo, en el mercado de trabajo. Johansson *et.al.* (2000), por ejemplo, utilizan este método para evaluar los cambios ocurridos en los diferenciales de salarios de hombres y mujeres en Suecia, mientras Jurada (2001) analiza el *gap* salarial en las Repúblicas Checa y Eslovaquia. En ambos los trabajos, las diferencias relacionadas a la forma como el mercado de trabajo distingue individuos con equivalentes características productivas, pero de sexos opuestos, se muestran importantes en la explicación del diferencial de salario. En Brasil, se destaca el estudio de Maia y Lira (2002) que analizan la inserción femenina en el mercado de trabajo y comparan los diferenciales por sexo, utilizando los datos de la *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (Encuesta Nacional de Hogares – PNAD). Los resultados muestran la existencia de una discriminación tanto en el mercado formal de trabajo como en el sector informal de la economía.

De acuerdo con Oaxaca (1973), el método consiste en la estimación de regresiones de salario para los dos grupos que se desea comparar, en el presente caso, varones (m) y mujeres (f):

$$w_{ij} = x_{ij} \hat{\beta}_{ij} + \mu_{ij} \quad j = m, f \quad i = 1, \dots, n \quad (4.13)$$

El objetivo es descomponer el *gap* en una parte explicada por la suma de las diferencias en las características productivas y en una parte residual, no captada por el modelo de regresión. Para lograr esta división, el autor propone ponderar la diferencia entre los grupos con una estructura salarial hipotética β^* , no sujeta a la discriminación en el mercado de trabajo. En consecuencia, el diferencial de renta por razones de género es determinado por:

$$w_{im} - w_{if} = (x_{im} - x_{if})\beta_i^* + x_{im}(\beta_{im} - \beta_i^*) + x_{if}(\beta_i^* - \beta_{if}) \quad (4.14)$$

El término $(\bar{X}'_m - \bar{X}'_f)\beta^*$ tiene la función de captar la diferencia media en las características productivas entre hombres y mujeres, ponderada por la

estructura sin discriminación, mientras que los valores $\bar{X}'_m (\hat{\beta}_m - \beta^*)$ y $\bar{X}'_f (\beta^* - \hat{\beta}_f)$ captan la diferencia proveniente de la discriminación. El problema práctico de este método es acerca de la definición de la estructura no sujeta a la discriminación (β^*). Oaxaca y Ranson (1994) sugieren la siguiente relación:

$$\beta^* = \Omega \beta_m + (I - \Omega) \beta_f \quad (4.14)$$

donde Ω es una matriz de pesos e I una matriz identidad. Definir $\Omega=I$ es lo mismo que decir que la estructura salarial de los varones es la mejor aproximación de una distribución no afectada por la discriminación. De este modo:

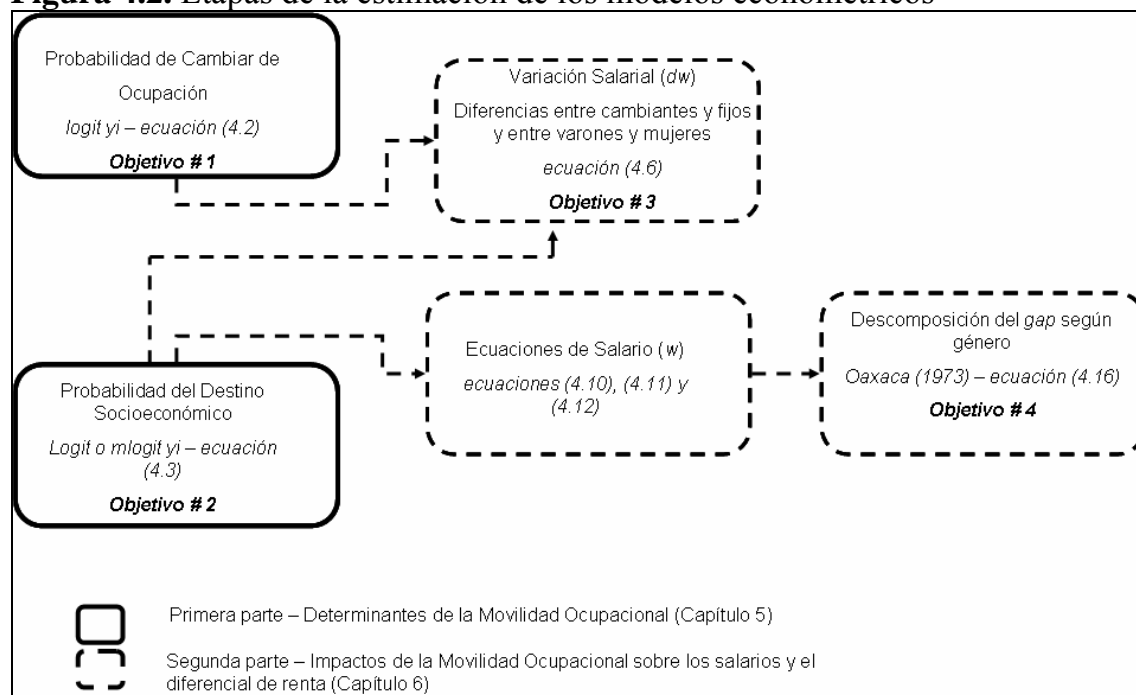
$$w_{im} - w_{if} = (x_{im} - x_{if}) \beta_{im} + x_{if} (\beta_{im} - \beta_{if}) \quad (4.16)$$

En esta ecuación, el término $(x_{im} - x_{if}) \beta_{im}$ mensura la parte del *gap* relacionada con la diferencia en la cantidad media de atributos productivos, regionales y laborales, ponderada por el retorno marginal de los varones. La parte no explicada de la diferencia de salario es captada por $x_{if} (\beta_{im} - \beta_{if})$, que corresponde a la discriminación, es decir, la diferencia en función de una ventaja que el mercado de trabajo ofrece a los varones, también denominado de efecto precio. Un valor positivo para estos efectos evidencia el porcentaje del *gap* que sería disminuido, si hombres y mujeres estuviesen igualmente valorados por el mercado de trabajo (ausencia de discriminación) o igualmente dotados de algún atributo productivo. Valores negativos, por el contrario, indican que el *gap* aumentaría si los dos grupos estuviesen igualmente dotados o valorados.

La Figura 4.2 sintetiza y conecta todas las etapas y objetivos del trabajo, relacionando las ecuaciones principales y los correspondientes capítulos donde cada tópico será abordado en los resultados. El análisis empírico está estructurado en dos capítulos, con el primero presentando los resultados de las estimativas de la probabilidad de movilidad ocupacional y el destino socioeconómico de los trabajadores. A continuación, el segundo capítulo

empírico analiza el efecto del cambio ocupacional sobre la variación y el nivel de salarios. También en este capítulo son analizados los efectos de la movilidad sobre la diferencia de salarios por razones de género.

Figura 4.2. Etapas de la estimación de los modelos econométricos



Fuente: Elaboración propia

El periodo de análisis considerado es entre 1990 y 2001, con la movilidad observada en pares de años (1990-91, 1992-93,..., 2000-2001). Los valores monetarios se encuentran expresos en dólares, a precios reales del año de 2006, corregidos por la inflación según propuesto en Corseuil y Foguel (2002). La forma funcional de los modelos de regresión procuró evitar problemas de multicolinealidad y de heterocedasticidad con técnicas robustas. Además, se intentó conciliar simplicidad y grado de explicación de los modelos. Todas las estimaciones fueron implementadas con el *Stata 9*.

CAPÍTULO 5 – LOS DETERMINANTES DE LA MOVILIDAD Y LOS IMPACTOS SOCIOECONÓMICOS

En este capítulo son explorados los dos primeros objetivos específicos de la investigación, es decir, el análisis de los determinantes de la movilidad ocupacional y sus efectos en términos de la condición socioeconómica del trabajador. El periodo analizado es la década de los noventa y la movilidad es captada entre los bienios 1990-91, 1992-93, 1994-95, 1996-97, 1998-99 y 2000-01. El capítulo está dividido en seis secciones. La primera sección analiza el grado de flexibilidad y de reasignación de la mano de obra del país, contextualizando con algunos movimientos macroeconómicos. A continuación, se presenta un análisis descriptivo de la muestra de trabajadores empleada en los modelos econométricos. La tercera sección investiga los determinantes de la movilidad ocupacional, atendiendo al primer objetivo específico del trabajo al estimar los principales factores que influyen el cambio de ocupación. En la cuarta y en la quinta secciones se analiza la movilidad socioeconómica para atender al segundo objetivo específico. La sexta y última sección sintetiza los resultados obtenidos.

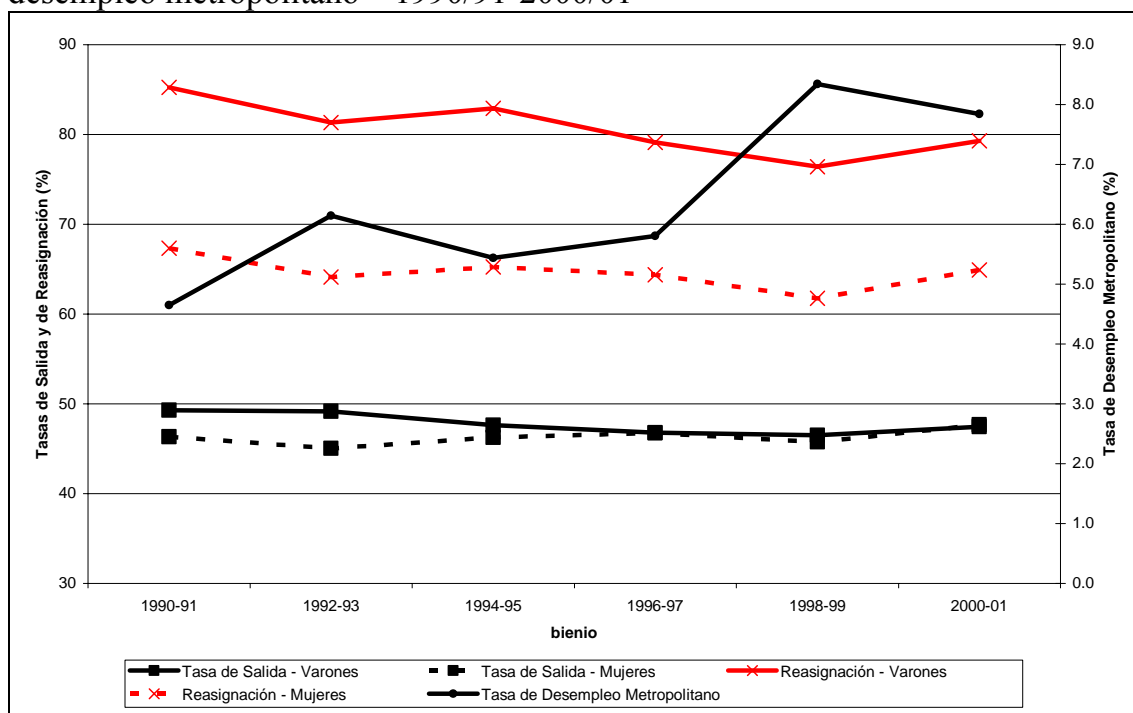
5.1. El movimiento de salida y la reasignación de la mano de obra

Esta sección presenta un primer análisis de los datos de la *Pesquisa Mensal de Emprego* (Encuesta Mensual de Empleo – PME), investigando la evolución de las salidas ocupacionales, sea para otra actividad o para el

desempleo y la inactividad. De modo general, los datos permiten observar que los movimientos macroeconómicos, como la estabilización monetaria desde la mitad del año de 1994, por medio del Plan Real¹⁶, fueron capaces de alterar el nivel de salida de los trabajadores y también su reincorporación al mercado laboral.

El Gráfico 5.1 permite observar el porcentaje de trabajadores que efectuó alguna salida de su ocupación, durante la década la década de los noventa, dividiendo la evolución según el género. Para el periodo como un todo, cerca de un 47% de la población ocupada dejó de trabajar en la misma ocupación, cambiando para otro tipo de actividad o saliendo para el desempleo o para fuera de la Población Económicamente Activa (PEA), entre las dos entrevistas consideradas.

Gráfico 5.1. Tasa de salida, tasa de reasignación ocupacional y tasa de desempleo metropolitano – 1990/91-2000/01



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

¹⁶ El Plan Real, establecido en junio de 1994, se trata de un conjunto de medidas para controlar la inflación en el país, destacando el cambio del patrón monetario y la intervención en los tipos de cambio.

Los datos indican un considerable nivel de flexibilidad¹⁷ del mercado de trabajo metropolitano del país, una vez que el *stock* de mano de obra en una ocupación parece ajustarse con significativa facilidad. Sin embargo, dicha flexibilidad, que puede estar indicando cambios en la estructura productiva, caso en que los trabajadores encuentren empleos en nuevos sectores, puede ocultar, asimismo, problemas típicos del ciclo económico, como el aumento del flujo hacia el desempleo. Una forma alternativa de analizar la flexibilidad es comparar el grado de reasignación de la mano de obra, es decir, el porcentaje de trabajadores que logra un nuevo empleo después de una salida ocupacional, como también muestra el Gráfico 5.1.

De los trabajadores afectados por algún tipo de salida de la ocupación, un 75% estaba empleado en otra ocupación distinta en el año siguiente, mientras los demás o se encontraban desempleados (8%) o fuera del mercado de trabajo (17%). Desagregando por género, en media un 81% de los varones que dejaron sus ocupaciones estaban nuevamente empleados en otras actividades, mientras para las mujeres este porcentaje cae a un 65%, reflejando la mayor salida hacia la inactividad de estas últimas. Siguiendo la evolución de la reasignación ocupacional, la primera mitad de la década, hasta el bienio 1994/95, representa mayor posibilidad de encontrar una nueva ocupación, tanto para hombre como para las mujeres, pese la fuerte disminución del desempeño económico del país. Esto se explica, en parte, porque, en este periodo, el mercado de trabajo se ajusta con base en el control real de los salarios, impidiendo variaciones más significativas en el nivel de empleo (Neri *et.al.*, 2000a). En el restante de la década, el aumento de la tasa de desempleo parece tener un impacto negativo sobre la capacidad de reasignación de los trabajadores.

La tasa de desempleo es el resultado de la combinación entre el nivel de ocupación y la tasa de actividad de la población, representando respectivamente

¹⁷ La flexibilidad, en esta tesis, se refiere a la capacidad del mercado de trabajo, o de las empresas, en reasignar la mano de obra, sea para otras actividades o para el desempleo, sea cambiando un tipo de trabajador (no cualificado, por ejemplo) por otro (cualificado). La movilidad ocupacional, no obstante, es el flujo de la mano de obra desde una actividad hacia otra.

la oferta y la demanda por trabajo. De un lado, expresa la reacción de las empresas frente a periodos de baja del ciclo económico, dispensando mano de obra y representando el componente involuntario de la movilidad. Un examen sobre los datos de la PME acerca de los individuos desempleados revela que alrededor de un 80%¹⁸ del desempleo se debe a procesos de despido iniciados por la empresa, evidenciando que los cambios de ocupación no ocurren exclusivamente por motivos de maximización de los trabajadores, sino también por factores fuera del control de los mismos.

Por otro lado, tasas más elevadas de desempleo también significan mayores riesgos, disminuyendo la propensión a cambiar voluntariamente de ocupación y formando una relación negativa entre la tasa de paro y la reasignación de la mano de obra (Auer *et.al.*, 2005).

El Plan Real de 1994 redujo el ambiente de incertidumbre generado por la inflación y marca el inicio del segundo periodo de la década. Inicialmente, el aumento de la confianza de los inversores y la masiva venta de empresas estatales posibilitó el crecimiento de las tasas de inversión de la economía, favoreciendo el descenso del desempleo. Sin embargo, el aumento de la importación de máquinas ahorradoras de mano de obra, sobre todo hasta 1995, y la reestructuración de las empresas recién privatizadas impactaron, posteriormente, sobre el nivel de empleo, por medio de la reestructuración o cierre de empresas, que no fueron capaces de hacer frente a la competencia (Ramos y Brito, 2004). Los efectos de la elevación de los tipos de interés, reduciendo la inversión, y la ausencia de una política comercial defensiva, transformaron el *stock* de empleo en el principal factor de ajuste de las empresas. La profunda inestabilidad internacional de 1998 colaboró aun más para la disminución del ritmo de inversiones y de generación de empleo, como observan, por ejemplo, Penido y Machado (2002), aumentando los riesgos inherentes a un

¹⁸ Este valor puede que esté sobrestimado debido a la existencia de acuerdos verbales entre empleado y empleador. Ver Gonzaga (2003) para más detalles.

cambio de situación laboral y disminuyendo el grado de reasignación de la mano de obra.

La retomada del crecimiento económico al final de la década fue seguida por un inicio de descenso del desempleo y mejora en la reasignación, promovida principalmente por el sector formal, que logra por primera vez en la década revertir la tendencia de aumento de la informalidad en la generación de nuevos puestos de trabajo (Ramos, 2003).

La Tabla 5.1 presenta otros datos sobre el nivel de reasignación de la mano de obra, desagregando según la condición de ocupación (formal e informal), el nivel de educación y la edad. Los trabajadores del sector informal presentan mayores dificultades de reasignación, mostrando, de este modo, que la función de reasignación de la movilidad ocupacional no es homogénea entre grupos de trabajadores. Las mujeres del sector informal también presentan los peores resultados, con una tasa de un 53% de reasignación contra un 77% para los varones también del sector informal.

Tabla 5.1. Tasas de reasignación de la mano de obra según condición de ocupación, cualificación y grupos de edad – 1990/91-2000/01

	Condición de Ocupación			Cualificación		Edad		
Bienio	Total	Formal	Informal	No/Semi-Cualif.	Cualificados	≤ 30	31-45	≥ 46
1990-91	79,3	82,0	68,2	78,3	86,1	77,3	84,0	73,7
1992-93	75,9	78,7	67,1	74,9	83,6	73,6	82,3	68,0
1994-95	76,9	79,6	68,9	76,1	84,4	75,7	81,1	70,4
1996-97	73,6	76,4	66,6	72,2	84,2	72,4	78,3	65,5
1998-99	70,8	73,6	63,7	69,1	82,0	70,4	74,8	62,1
2000-01	73,3	76,7	65,9	71,5	84,2	72,5	77,4	66,1
Total	74,8	77,8	66,4	73,4	84,0	73,6	79,2	67,2

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Por grupos de cualificación, se ha dividido a los individuos en dos grupos distintos – no o semi-cualificados y cualificados. Se observa que la reasignación a una nueva ocupación es una función del grado de educación del trabajador, a pesar de la existencia de evidencias sobre la disminución de la importancia de la educación en la determinación de la renta del trabajo en el país (Menezes-Filho, 2001a).

La Tabla 5.1 también desagrega la efectividad de la reasignación por grupos de edad y muestra que los trabajadores en el auge de su vida laboral, entre los 31 y 45 años, son más eficientes que los jóvenes y los mayores de 45 años para lograr una reincorporación al mercado de trabajo. Entre los mayores, el peso de la salida por jubilación parece ser un factor importante para este resultado, pero de igual forma implica una mayor dificultad para la reintegración que ofrece la edad más alta. Sin embargo, como observa Camarano (2001), existe una alta participación de los mayores de 65 años en la fuerza de trabajo brasileña, incluso después de la jubilación, una vez que la renta del trabajo del mayor representa una importante fuente de renta para las familias más pobres. Con todo, Souza (2002) muestra que la participación de los mayores de 60 años viene disminuyendo en los últimos años, sobre todo después de la aprobación de la nueva ley de seguridad social en 1998, explicando parcialmente la caída del porcentaje de reasignación de este último grupo.

Estos primeros resultados corroboran los argumentos de Barros *et al.* (1997a) sobre el grado de flexibilidad de asignación de la mano de obra en Brasil, vinculada principalmente con el nivel de educación y en especial prejudicial a las mujeres. Son también una evidencia preliminar que acepta la hipótesis de que la estructura del mercado de trabajo interfiere en los determinantes de la movilidad ocupacional. Las secciones a continuación centralizan esfuerzos sobre los trabajadores que permanecieron empleados en los dos periodos, con el objetivo de investigar más de cerca los cambios de ocupación y sus efectos.

5.2. Características generales de los empleados

Este apartado describe algunas características generales de la muestra principal del trabajo para el análisis de la movilidad ocupacional, considerando únicamente trabajadores que se encuentran ocupados en los dos puntos de cada par de años. Un cuadro de la composición de la muestra por género y *status*

familiar, además de algunas informaciones sobre la edad y la renta media del trabajo principal, pueden ser vislumbrados con el auxilio de la Tabla 5.2. La disminución del porcentaje de hombres y de jefes de familia en la muestra, a lo largo de los años, evidencia la mayor participación de otros miembros de la unidad familiar dentro del mercado de trabajo, sobre todo mujeres, consecuencia de la necesidad de compensar la caída de la renta *per capita* del hogar y el aumento del desempleo a partir de 1996¹⁹. También es reflejo de la expansión de los denominados hogares o familias monoparentales, donde poco importa la figura del jefe.

Tabla 5.2. Composición y estadísticas descriptivas de la muestra de empleados – 1990/91-2000/01

Bienio	Nº de obs.	Varones (%)	Jefes (%)	Edad		Salario-Hora (US\$)	
				Media	Desv.Típ.	Media	Desv.Típ.
1990-91	19.181	67,3	55,5	34,5	10,7	2,4	3,5
1992-93	13.921	67,6	54,2	34,6	10,7	1,9	2,8
1994-95	19.749	67,4	55,6	34,7	10,6	2,0	3,2
1996-97	18.699	64,5	53,3	35,1	10,5	2,6	4,5
1998-99	22.785	62,6	51,6	35,2	10,5	2,6	3,9
2000-01	24.944	60,4	50,7	35,4	10,6	2,5	3,9
Total	119.279	64,6	53,3	35,0	10,6	2,4	3,7

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

La columna sobre la edad revela un proceso de envejecimiento de la población brasileña en las últimas dos décadas, que se expande hacia la PEA ocupada. Este aumento de la edad está relacionado, sobre todo, con la caída de la fecundidad, en conjunto con una mayor expectativa de vida, y al crecimiento de la participación femenina en el mercado de trabajo, una vez que las mujeres que más han aumentado su participación fueron aquellas con edad entre 30 y 39 años, como observan Bruchini y Lombardi (1996).

Con relación al salario-hora, este presenta una tendencia de crecimiento principalmente después de 1994, incluso con el aumento del desempleo. Pero, como muestran Ramos y Brito (2003), esto no puede ser enteramente atribuido al

¹⁹ Para más detalles sobre la determinación de la entrada de la mujer brasileña en la PEA ver, por ejemplo, Schimit y Ribeiro (2003) y acerca de los efectos sobre el la renta del hogar, ver Hoffmann y Leone (2004).

programa de estabilización, pues la subida de los salarios reales es anterior al Plan Real. De igual forma, ya en 1996, según los mismos autores, los efectos de la estabilidad monetaria sobre los salarios no son significativos.

El nivel educacional de los empleados puede ser observado por medio de la Tabla 5.3, que es una confirmación de las observaciones de otros autores, como Menezes-Filho (2001b) por ejemplo, que evidencian el aumento de la escolaridad media de la población ocupada del país. También existe una clara disminución de la participación de grupos de escolaridad inferior, mientras los trabajadores con cualificación media pasan a representar más del 60% de la muestra en 2000/01. Además, las mujeres presentan un nivel de cualificación media más elevado que los varones, principalmente en términos de educación superior, pero esto no está vinculado necesariamente a salarios más altos²⁰. Estos resultados son un efecto directo del proceso de universalización de la educación fundamental del país, pero también representan un reflejo de la mayor necesidad de escolaridad para satisfacer la demanda por mano de obra cualificada y para beneficiarse de los más elevados retornos marginales de la educación superior sobre los salarios (Fernandes y Narita, 2001).

Tabla 5.3. Composición de la muestra según grado de escolaridad (%) – 1990/91-2000/01

	Total			Varones			Mujeres		
Bienio	No Cualif	Semi-Cualif	Cualif	No Cualif	Semi-Cualif	Cualif	No Cualif	Semi-Cualif	Cualif
1990-91	34,4	52,7	12,9	36,3	52,5	11,3	30,7	53,1	16,3
1992-93	33,9	54,8	11,3	35,3	54,8	10,0	31,1	54,9	14,0
1994-95	32,7	56,5	10,9	34,9	56,0	9,0	28,1	57,3	14,6
1996-97	28,9	58,6	12,5	30,4	58,8	10,8	26,2	58,2	15,6
1998-99	24,5	61,9	13,7	25,7	62,5	11,9	22,5	60,9	16,6
2000-01	20,6	64,4	15,0	21,5	65,1	13,4	19,2	63,2	17,6
Total	28,4	58,7	12,9	30,1	58,7	11,2	25,3	58,7	16,1

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Algunos aspectos de la inserción laboral de los individuos son descritos en la Tabla 5.4, a continuación. La disminución del porcentual de trabajadores actuando bajo la legislación de la *carteira de trabalho*, el contrato de trabajo

²⁰ Dicha relación es analizada en el capítulo 6 de esta tesis.

estándar, es un indicador del proceso de aumento de la informalidad que viene pasando el país, implicando en aumento de la precariedad del trabajo y aumento de la inestabilidad laboral, una vez que el coste de dispensa de los empleados sin *carteira* es significativamente inferior (Gonzaga, 2003).

Tabla 5.4. Empleo formal y distribución sectorial – 1990/91-2000/01

		Formal (Con <i>Carteira</i>)	Sector de Actividad			
Total	bienio		Industria	Const. Civil	Comercio	Servicios
	1990-91	84,1	31,8	6,9	13,5	47,9
	1992-93	80,6	28,9	7,4	13,5	50,3
	1994-95	79,6	28,5	7,0	14,2	50,3
	1996-97	77,8	25,4	6,6	14,4	53,6
	1998-99	77,2	23,3	6,4	14,4	55,9
	2000-01	75,3	22,6	5,6	14,6	57,2
	Total	78,8	26,4	6,6	14,1	52,9
Varones	bienio		Industria	Const. Civil	Comercio	Servicios
	1990-91	85,6	35,9	9,6	13,6	40,9
	1992-93	83,0	33,3	10,3	13,6	42,8
	1994-95	80,8	32,2	9,9	14,4	43,5
	1996-97	79,5	29,9	9,8	14,7	45,6
	1998-99	78,8	28,3	9,6	14,7	47,3
	2000-01	76,7	27,9	8,5	14,6	49,0
	Total	80,5	31,0	9,6	14,3	45,1
Mujeres	bienio		Industria	Const. Civil	Comercio	Servicios
	1990-91	81,1	23,4	1,3	13,1	62,2
	1992-93	75,5	19,7	1,2	13,1	66,1
	1994-95	77,3	21,0	1,1	13,8	64,1
	1996-97	74,7	17,4	0,9	13,8	68,0
	1998-99	74,6	14,9	1,1	13,9	70,1
	2000-01	73,1	14,7	1,0	14,5	69,8
	Total	75,7	17,9	1,1	13,8	67,2

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

El aumento de la informalidad está relacionado con la disminución de la participación industrial en la generación y en la manutención del empleo (Ramos y Brito, 2004). Este fenómeno fue intensificado por la reestructuración iniciada con el proceso de apertura comercial, que incentivó la búsqueda de aumentos de productividad y de nuevas formas de organización de la mano de obra. La incapacidad de la industria en generar nuevos puestos de trabajo y la implementación de diversos procesos de terciarización generó un aumento del sector de servicios, que actuó como principal absorbedor de la mano de obra desplazada y de los trabajadores nuevos entrantes en el mercado de trabajo, pero sobre todo en forma de contratos atípicos (Cardoso, 1999).

Por género, históricamente las mujeres siempre han presentado una mayor tasa de informalidad, sobre todo en función de las ocupaciones “típicamente femeninas”. Dichas ocupaciones son así clasificadas por la elevada proporción de mujeres, como en los servicios domésticos y en algunos servicios personales, donde parte significativa de los contratos son, cuando no verbales, fuera del sistema estándar de legislación del trabajo. Del mismo modo, la industria, que congrega el principal grupo de ocupaciones formales del país, no presenta una significativa participación de mujeres, y esta participación sufre un descenso durante la década.

Estos datos permiten inferir que la población metropolitana de empleados se caracteriza por profundos cambios en su estructura ocupacional a lo largo de la década de los noventa, con especial destaque para la participación femenina y la disminución de los trabajadores formalmente contratados. La sección a continuación intenta relacionar estos factores con la propensión del trabajador en desplazarse hacia otra ocupación.

5.3. Los determinantes de la movilidad ocupacional

Este apartado presenta los resultados econométricos de la probabilidad de un trabajador efectuar un cambio de ocupación durante la década de los noventa. En otras palabras, la preocupación central es la discusión pertinente al primer objetivo específico del trabajo, es decir, la estimación del efecto individual y de factores del mercado de trabajo sobre la movilidad ocupacional.

Considerando el periodo como un todo, es posible decir que el Brasil metropolitano tiene una tasa de movilidad ocupacional media alrededor de un 39% de sus trabajadores, siendo un 38% entre empleados del sector formal y un 42% entre los trabajadores sin la *carteira de trabalho*. Entre los varones, la tasa de movilidad es de un 41% mientras las mujeres presentan una tasa más baja, de un 35% en la media. Estos son valores muy elevados cuando comparados a otros

resultados internacionales, aun ignorando diferencias en las bases de datos. Haper (1995), por ejemplo, encuentra una tasa de un 10,5% entre trabajadores británicos y Markey y Parks II (1989) entre 9% y 12% para datos americanos, usando ocupaciones también a tres dígitos. Kambourov y Manoviskii (2004b), para los EE.UU., encuentra una tasa de un 15% para ocupaciones clasificadas a dos dígitos, mientras Sabirianova (2000) obtiene una tasa de un 42% para las ocupaciones rusas.

Una forma de entender el elevado valor de la movilidad media es por medio de la estimación de la probabilidad de cambiar de ocupación entre un periodo y otro, observando lo cuanto es heterogénea la distribución de probabilidades conforme son controladas algunas variables específicas. El modelo a ser estimado está fundamentado en la ecuación:

$$\begin{aligned} \text{logit } (y=i) = f(\text{jefe} + \text{edad} + \text{experiencia} + \sum \text{cualificación} \\ + \sum \text{cuartil} + \text{formal} + \sum \text{sector} + \text{desempleo} + \sum \text{región}) \end{aligned} \quad (5.1)$$

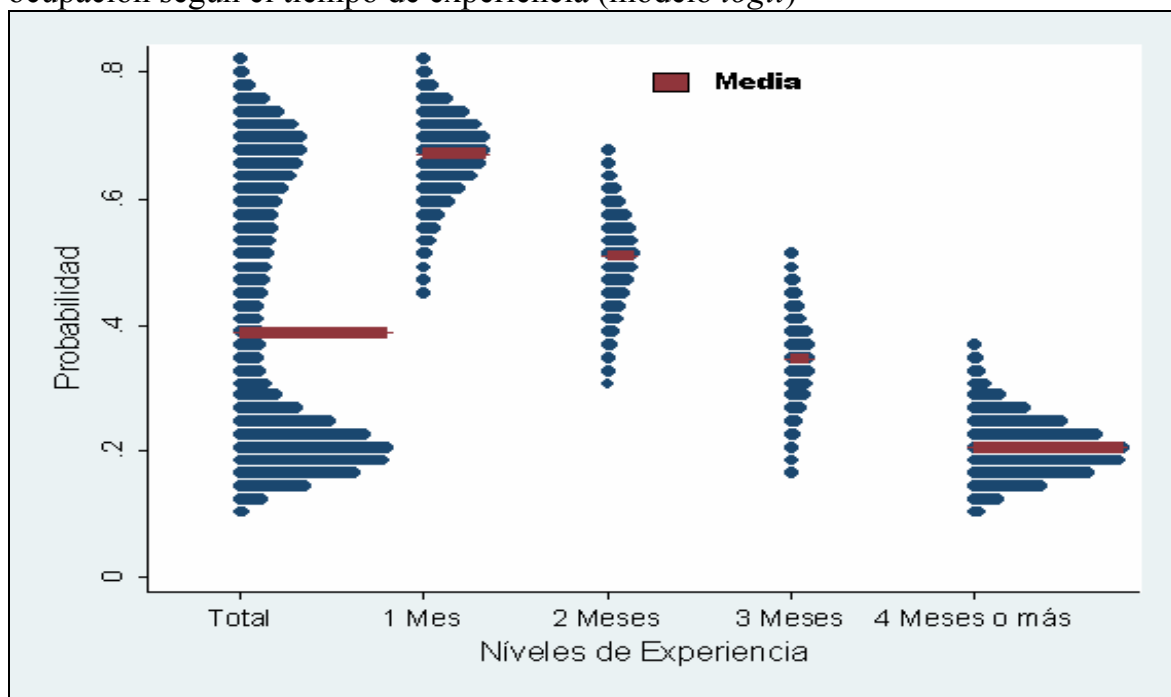
que es un modelo *logit* simple de probabilidad de cambio de ocupación ($y=1$), en función de la condición del trabajador en la familia, la edad, la experiencia en la ocupación, de su nivel de cualificación formal, el tramo de salario-hora que le corresponde, si posee o no la *carteira de trabalho* (delimitador del trabajo formal), el ramo de actividad, la tasa de desempleo anual y de la región metropolitana²¹.

El Gráfico 5.2 muestra un histograma de frecuencia de la probabilidad estimada total y para diferentes niveles de experiencia en la ocupación, permitiendo observar que la parte superior de la distribución total es casi exclusivamente formada por individuos nuevos entrantes en la ocupación, mientras que lo opuesto ocurre en los tramos de menor probabilidad de cambio ocupacional. De hecho, cuando se considera únicamente trabajadores con por lo menos 4 meses de experiencia en la ocupación, se observa que la tasa de

²¹ Más detalles sobre la construcción de las variables y de la muestra se encuentran disponibles en el anterior capítulo 4 de metodología.

movilidad ocupacional es reducida para un 20% en todo el periodo, mientras trabajadores con un mes de experiencia presentan una tasa de un 67%. Dicho resultado sugiere que una gran parte de la movilidad ocupacional se debe a trabajadores con poca experiencia específica en la ocupación y a la coexistencia en la economía brasileña de relaciones de trabajo de corta y de larga duración (Farber, 1999).

Gráfico 5.2. Histograma de frecuencia de la probabilidad estimada de cambiar de ocupación según el tiempo de experiencia (modelo *logit*)



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Los resultados del modelo *logit* también pueden ser sintetizados en términos de los efectos marginales, que captan la variación de la probabilidad de cambiar de ocupación en función del aumento marginal en una de las variables independientes, *ceteris paribus*. En caso de una variable binaria, el efecto marginal es el impacto sobre la probabilidad cuando el factor asume valor 1. La Tabla 5.5 presenta las estimaciones de los efectos marginales para el total de la muestra y por muestras separadas de hombres y mujeres, con los resultados evaluados considerando la media de la distribución de cada una de las variables independientes. El *output* completo de las estimaciones se encuentra disponible en el Anexo D.

Tabla 5.5. Efectos marginales del modelo *logit* (probabilidad de cambiar de ocupación)**

	Total		Varones		Mujeres	
Variable	Ef. Marginal	Desv. Típ.	Ef. Marginal	Desv. Típ.	Ef. Marginal	Desv. Típ.
Sexo	0,0578	(0,004)	-	-	-	-
Jefe	-0,0036*	(0,004)	-0,0156	(0,005)	0,0300	(0,007)
Edad	-0,0030	(0,000)	-0,0028	(0,000)	-0,0028	(0,000)
Experiencia	-0,1577	-(0,001)	-0,1607	-(0,002)	-0,1486	(0,002)
No-Cualificados (<i>referencia</i>)						
Semi-Cualificados	0,0416	(0,004)	0,0312	(0,005)	0,0625	(0,007)
Cualificados	0,0631	(0,006)	0,0434	(0,008)	0,0815	(0,011)
1° cuartil (<i>referencia</i>)						
2° cuartil	-0,0099	(0,005)	-0,0431	(0,006)	0,0195	(0,007)
3° cuartil	-0,0373	(0,005)	-0,0776	(0,006)	0,0132	(0,008)
4° cuartil	-0,0326	(0,005)	-0,0653	(0,007)	0,0080*	(0,009)
Formal	-0,0190	(0,004)	-0,0257	(0,005)	-0,0119	(0,006)
Industria (<i>referencia</i>)						
Construcción civil	-0,0200	(0,007)	-0,0365	(0,007)	-0,0063*	(0,023)
Comercio	-0,0247	(0,005)	-0,0381	(0,006)	-0,0091*	(0,009)
Servicios	-0,0599	(0,004)	-0,0684	(0,005)	-0,0431	(0,007)
Desempleo	-0,0081	(0,001)	-0,0112	(0,001)	-0,0037	(0,002)
São Paulo (<i>referencia</i>)						
Recife	-0,0223	(0,006)	-0,0126*	(0,008)	-0,0436	(0,010)
Salvador	-0,0227	(0,006)	-0,0138	(0,007)	-0,0354	(0,009)
Belo Horizonte	-0,0156	(0,005)	-0,0113	(0,006)	-0,0179	(0,007)
Rio de Janeiro	0,0081*	(0,005)	0,0198	(0,006)	-0,0104*	(0,008)
Porto Alegre	-0,0183	(0,005)	-0,0102*	(0,006)	-0,0284	(0,008)
Pseudo R ²	0,1446		0,1439		0,1431	
McFadden's R ²	0,1450		0,1440		0,1430	
McFadden's Adj R ²	0,1440		0,1440		0,1420	
Wald X ²	20.141,69	(0,000)	13.067,24	(0,000)	6.895,42	(0,000)
Condition Number	13,60		13,27		12,54	
N° de Obs.	119.279		77.005		42.274	

Nota: (*) no significativo a 10%; (**) resultados evaluados para la media de la distribución.

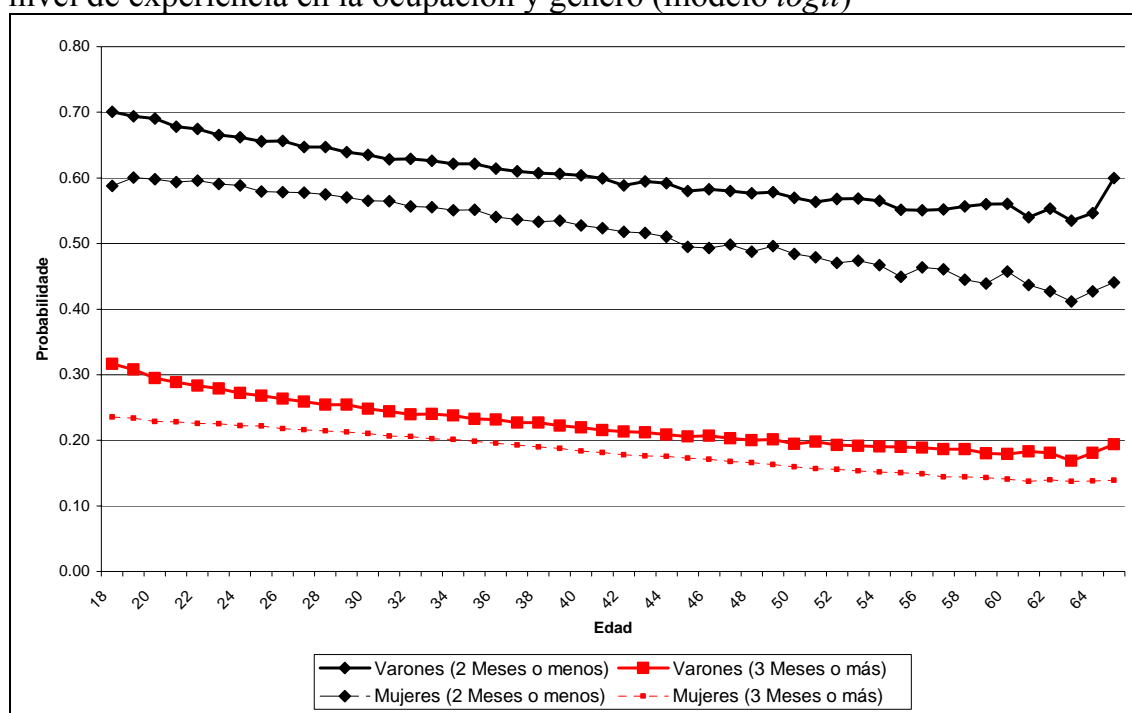
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

En general, los resultados confirman que los hombres son más propensos a cambiar de ocupación entre un periodo y otro, confirmando algunas de las conclusiones de otras investigaciones en otros países – Parrado *et.al.* (2007), por ejemplo. Los jefes de hogares presentan efectos distintos de acuerdo con el género. Entre los varones, esta condición disminuye la probabilidad de cambiar de ocupación, posiblemente por la más elevada aversión al riesgo que los responsables por el hogar presentan. Para la población ocupada femenina, son las mujeres jefes de la unidad familiar que están sujetas a más elevadas tasas de cambio ocupacional. Sin embargo, considerando el aumento de la participación

femenina y de otros miembros de la familia en la PEA, bien como su importancia en la determinación de la renta del hogar, es de esperarse que haya ocurrido alguna convergencia entre las tasas de movilidad por género y por *status* familiar. La estimativa de modelos separados, uno para cada mitad de la década (1990/91-1994/95 y 1996/97-2000/01 – disponibles en el Anexo E) comprueba esta hipótesis al evidenciar una reducción de los efectos marginales de ambos factores en la ecuación total y del factor jefe de hogar en las regresiones por género.

Los efectos marginales también muestran que la probabilidad de cambiar de ocupación disminuye con el aumento de la edad del trabajador. El Gráfico 5.3 presenta la probabilidad estimada de efectuar una movilidad ocupacional, según la edad y diferenciando por sexo y de acuerdo con el tiempo de trabajo en la ocupación, permitiendo observar claras diferencias conforme el aumento de la edad promedio de los trabajadores. Además, las diferencias en los niveles de movilidad entre hombres y mujeres se mantienen a lo largo de todo el ciclo de vida y también son observadas elevadas diferencias cuando son comparados trabajadores de distintos niveles de experiencia. Los trabajadores que logran permanecer en la misma ocupación durante por lo menos 3 meses poseen menores probabilidades de efectuar una movilidad ocupacional, independientemente de la edad. Juntamente con el resultado de los histogramas del Gráfico 5.2 anteriormente discutidos, esto sugiere una elevada importancia del capital humano adquirido dentro del mercado de trabajo sobre la determinación de la durabilidad de la relación laboral, y refuerza la idea de una alta tasa de rotación de la mano de obra, sobre todo la nueva entrante en la ocupación – Topel y Ward (1992) y Farber (1999).

Gráfico 5.3. Probabilidad predicha de cambiar de ocupación según la edad, el nivel de experiencia en la ocupación y género (modelo *logit*)



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

La educación posee un efecto contrario al observado con la experiencia en la ocupación, comprobando la presencia de efectos distintos del capital humano general y ocupación específico sobre la probabilidad de cambiar (Mincer y Jovanovic, 1979). Los trabajadores de mayor nivel educacional son los más flexibles, evidenciando que la educación general actúa en Brasil más como factor de ampliación de oportunidades que limitador por el riesgo de perder la inversión en cualificación en otra ocupación (Kambourov y Manoviskii, 2004a). Los efectos marginales positivos y crecientes, conforme se eleva el grado de instrucción, resaltan la importancia de la educación superior en la inserción laboral.

Observando las regresiones auxiliares por periodos (Anexo E) es posible constatar un aumento del impacto de la educación a lo largo del tiempo para los hombres, mientras la movilidad entre las mujeres más educadas se aproxima a de las de menor cualificación. Este es un comportamiento contrario al observado por algunas investigaciones, como en Parrado *et.al.* (2007) que encuentra una estabilidad más elevada entre los trabajadores americanos más educados y una

tendencia de disminución de los efectos de la cualificación en el tiempo. Sin embargo, Oliveira y Machado (2000) también observan una tasa de movilidad entre categorías ocupacionales más elevada entre los trabajadores brasileños más educados.

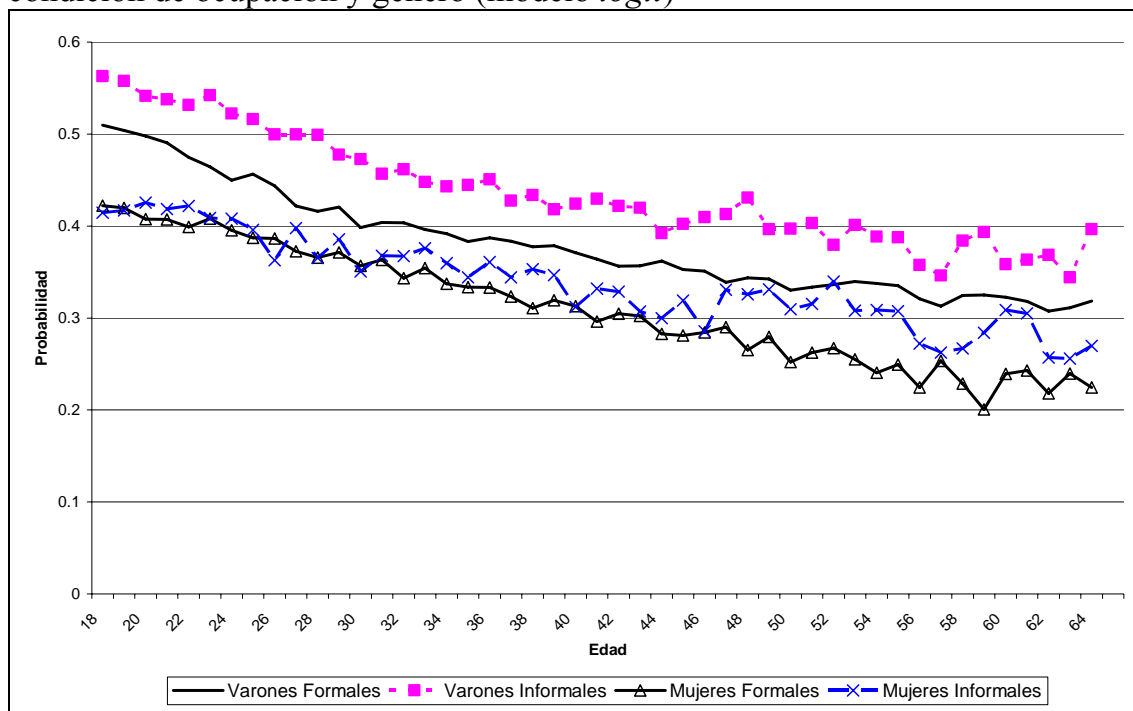
Las *dummies* para los cuartiles del salario-hora ofrecen una idea de los costes de oportunidad de la movilidad ocupacional. La renta del trabajo es una *proxy* de la productividad del individuo y también un reflejo de la calidad del *match* ocupacional. Cuanto más elevada la remuneración, menor la probabilidad de encontrar otra ocupación en que el trabajador logre por lo menos el mismo nivel de productividad y, por lo tanto, menor es la propensión del individuo en dejar su actual actividad.

La posesión de la *carteira de trabalho*, que marca el sector formal de la economía, disminuye la movilidad ocupacional en relación a los que actúan sin este tipo de contrato. Trabajar bajo el marco del contrato estándar en Brasil representa costes crecientes de despido para la empresa, con multas de rescisión proporcionales al tiempo de trabajo del empleado, el que también ayuda a entender el efecto de la experiencia en la ocupación. Los trabajadores sin *carteira* tienden a migrar más fácilmente entre empresas y, consecuentemente, entre ocupaciones, principalmente después de 1994, con la aprobación de la ley de cooperativas de trabajo (Krein y Oliveira, 2001), que ha transformado el empleado en “socio” de una empresa prestadora de servicios para la compañía principal, que con frecuencia es la empresa original donde trabajaba el individuo y que ha terciarizado la actividad correspondiente a su antigua ocupación.

La *carteira de trabalho* parece más importante para diferenciar el comportamiento de los varones que de las mujeres, como muestra el efecto marginal inferior para este último grupo y también como puede ser observado por medio de la representación del Gráfico 5.4, que estima las probabilidades por edad de los trabajadores formales e informales. Existe una distinción clara entre las tasas de movilidad ocupacional de los varones formales e informales a lo

largo de todo el ciclo de vida, mientras entre las mujeres, las diferencias son evidentes únicamente después de los 45 años. Entre las mujeres más jóvenes, el trabajo dentro del sector formal no significa una estabilidad más significativa en el empleo, cuando comparadas a las trabajadoras informales con la misma estructura de edad.

Gráfico 5.4. Probabilidad predicha de cambiar de ocupación según edad, condición de ocupación y género (modelo *logit*)



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Otro aspecto relacionado con este resultado es el efecto de la reducción de los índices de afiliación sindical acentuada en el periodo. Según Arbache (2002), la apertura comercial es uno de los principales condicionantes de este fenómeno, por medio del incentivo a la disminución de la reglamentación del mercado de trabajo y el proceso de privatización de empresas públicas (tradicionalmente las de mayores tasas de sindicalización), además del aumento del desempleo. Estos eventos llevan a alteraciones en la pauta de negociaciones de los sindicatos que dejan de concentrar sus esfuerzos en los reajustes salariales y en la cobertura de pérdidas generadas por la inflación para dedicarse a la protección de los puestos de trabajo de los que permanecen empleados. En consecuencia, el país presencia la difusión de contratos atípicos de trabajo, frente a los cuales los sindicatos

inicialmente se muestran contrarios, pero cambian de postura con el aumento del desempleo (Chahad, 2002).

Por ramo de actividad, la industria presenta las más altas tasas de movilidad ocupacional, seguida muy de cerca por la construcción civil, mientras trabajar en el sector de servicios representa una menor probabilidad de cambiar de ocupación. Este no es un resultado esperado en la medida en que la industria presenta las mayores tasas de formalidad de la economía brasileña y, por lo tanto, se debería observar una movilidad ocupacional más baja entre sus empleados. Sin embargo, está relacionado con la caída de participación del sector en la absorción de la mano de obra metropolitana anteriormente comentada.

El 27% de los trabajadores que cambiaron de ocupación también lo hicieron entre sectores, configurando un comportamiento cercano al que McCall (1990) denomina de cambio complejo. En términos proporcionales, el sector de servicios ha sido el que más absorbió la mano de obra que efectuó un cambio ocupacional complejo, recibiendo un 51% de este flujo de trabajadores provenientes de otros sectores. Por otro lado, la industria ha sido la que más ha cedido mano de obra (un 42% del flujo intersectorial). Además, hay que destacar que la muestra no utiliza datos de los trabajadores que han salido para el desempleo, donde el sector de servicios representa más de un 40% de los casos, mientras la industria contribuye con un 26% de este grupo.

El desempleo es una *proxy* del ambiente de incertidumbre y se presenta en los resultados como un factor de riesgo no sólo de no encontrar un nuevo empleo, una vez efectuada la salida, sino también en términos de oportunidad de trabajo en condiciones por lo menos similares a la ocupación actual (Shin, 2004). Los factores regionales indican que São Paulo es la región con la más alta incidencia de desplazamientos entre ocupaciones, excepto Rio de Janeiro entre los varones, mientras Porto Alegre, región Sur del país, presenta los menores valores, cuando comparada a São Paulo.

En términos generales, los efectos marginales del modelo *logit* confirman los principales resultados de las investigaciones sobre el efecto del capital humano específico, corroborando la hipótesis de que diferentes tipos de capital humano interfieren de modo diferenciado sobre la probabilidad de cambiar de ocupación. También muestran que la mano de obra brasileña posee un elevado grado de flexibilidad, por la alta tasa de movilidad ocupacional, con evidencias sobre la hipótesis de diferentes comportamientos entre hombres y mujeres.

Hace falta saber si estos cambios conducen a mejores condiciones sociales o si funcionan de modo que se acentúe la división de la sociedad. La sección a continuación hace un cuadro de la condición social antes del cambio de ocupación, mientras la siguiente intenta considerar los efectos del cambio sobre la situación socioeconómica de los trabajadores.

5.4. Características socioeconómicas de los empleados

Esta sección presenta la distribución de los empleados entre las cinco categorías socioeconómicas, definidas de acuerdo con la metodología de Januzzi (2000), con base en el *stock* medio de cualificación y de salarios.

Considerando que la inserción laboral es la principal fuente de renta y que el modo como ocurre esta misma inserción determina el horizonte de oportunidades del individuo, se puede decir que las categorías de ocupación representan un cuadro de la estructura social del país y de las diferencias en la posición socioeconómica de las ocupaciones y de sus trabajadores. De modo general, la Tabla 5.6 muestra una estabilidad de la estructura socioeconómica, pese a los cambios industriales sufridos por el país, durante la década de los noventa. Como se observa, las ocupaciones centrales agrupan por todo el periodo más de la mitad de los empleados, sobre todo la categoría Media, que presenta una tendencia de aumento durante el periodo en función del crecimiento de las

actividades de comercio de mercancías y servicios, principales actividades de esta categoría.

Tabla 5.6. Categoría socioeconómica de los empleados (%) – 1990/91-2000/01

Bienio	Alta	Media-Alta	Media	Media-Baja	Baja
1990-91	7,0	18,4	36,8	29,1	8,7
1992-93	6,2	17,1	36,2	30,1	10,5
1994-95	5,9	16,4	36,6	31,3	9,8
1996-97	6,9	17,5	37,2	27,6	10,8
1998-99	7,9	16,7	37,5	27,2	10,8
2000-01	8,2	16,9	38,4	26,1	10,4
Total	7,1	17,1	37,2	28,3	10,2

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Las categorías de ocupaciones son formadas con base en dos indicadores, renta del trabajo y nivel de escolaridad media. La Tabla 5.7 muestra que ha ocurrido un pequeño aumento del salario-hora en casi todas las categorías entre los extremos de la década, seguida por una disminución más significativa del índice de concentración de renta, principalmente dentro de las ocupaciones más inferiores.

Tabla 5.7. Estadísticas descriptivas del salario-hora según categorías socioeconómicas – 1990/91 y 2000/01

Bienio		Gini	Salario-Hora (US\$)	Desv. Típica	% del salario-hora total
1990-91	Alta	0,4298	7,8	7,4	25,0
	Media-Alta	0,4246	3,7	3,7	29,6
	Media	0,3886	1,8	1,6	28,8
	Media-Baja	0,3800	1,2	1,1	14,5
	Baja	0,3154	0,7	0,5	2,1
	Total	0,5342	2,3	3,3	100,0
2000-01	Alta	0,4405	8,2	7,9	28,3
	Media-Alta	0,4319	3,7	3,7	25,7
	Media	0,3492	1,9	1,5	29,3
	Media-Baja	0,3178	1,3	0,9	13,2
	Baja	0,2853	0,9	0,6	3,5
	Total	0,5104	2,5	3,5	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

El más elevado índice de Gini calculado sobre la distribución de salario-hora entre ocupaciones Altas y Media-Altas evidencia la presencia de una mayor heterogeneidad salarial dentro de estos dos grupos, confirmada por la mayor desviación típica y por el hecho de presentar una composición muy heterogénea

en términos de salarios. Algunas investigaciones muestran que el grupo de los 10% más ricos es el principal determinante del valor del índice de Gini en Latinoamérica y que, al se eliminar este grupo de la muestra, los indicadores de concentración de renta disminuyen de forma significativa (CEPAL, 2004). Para el presente trabajo, un ejercicio semejante se puede hacer, calculándose el índice sin la presencia de la categoría Alta. Como resultado, se obtienen índices de Gini significativamente menores, de 0,4774 para 1990 y 0,4328 para 2000. La eliminación de los 10% de mayor remuneración resulta en índices de 0,3827 y 0,3410 respectivamente, mostrando la elevada concentración de renta con los trabajadores de ocupaciones Altas, a pesar de que representan menos del 10% de la muestra, concentrando por lo menos un 28% del salario-hora total. La participación en la renta del trabajo total declina a medida que se camina hacia ocupaciones más bajas. Las ocupaciones Medias, que concentran la mayor parte de los trabajadores, presentan una ganancia salarial media inferior a menos de la mitad de lo que cobran los empleados de ocupaciones Altas.

Con relación a la educación, también es clara la diferencia en la composición media de cada categoría, con los individuos más educados concentrados en ocupaciones de carácter socioeconómico más elevado, como muestra la Tabla 5.8, donde también se observa una vez más la mejora del nivel educacional de la PEA. La presencia de trabajadores no cualificados en categorías socioeconómicas elevadas es una evidencia de que la educación no explica por sí sola la renta y el *status* social de los individuos, existiendo otros factores importantes, como la propia estrategia de inserción laboral, que permite a individuos de baja cualificación estar presentes en grupos sociales considerados bien sucedidos en su vida laboral (Barros *et.al.*, 1997b).

Las Tablas 5.7 y 5.8 confirman los resultados de la agregación de ocupaciones de Jannuzzi (2000), en la cual ocupaciones superiores representan los mejores indicadores de renta y de educación, validando su utilización también para datos de la PME. Además, hacen clara la estratificación social de la muestra de empleados metropolitanos de Brasil.

Tabla 5.8. Composición de las categorías socioeconómicas según nivel de cualificación (%) – 1990/91 y 2000/01

	1990/91			2000/01		
	No Cualificados	Semi Cualificados	Cualificados	No Cualificados	Semi Cualificados	Cualificados
Alta	3,0	24,2	72,8	1,3	22,3	76,4
Media-Alta	9,7	63,8	26,6	4,6	64,1	31,4
Media	31,0	62,6	6,4	14,6	77,0	8,4
Media-Baja	53,6	44,6	1,8	35,3	63,8	1,0
Baja	62,7	37,2	0,1	47,2	52,7	0,1
Total	34,4	52,7	12,9	20,6	64,4	15,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Otras informaciones sobre las categorías socioeconómicas son presentadas en la Tabla 5.9, que considera la composición en términos de género, posesión de la *carteira de trabalho* y división sectorial, permitiendo observar la importancia de las categorías medianas en todos los criterios. Los varones se encuentran levemente mejor representados dentro de la categoría socioeconómica más alta. Aunque forman la minoría en la muestra de empleados utilizada, las mujeres son mejor distribuidas dentro de las ocupaciones superiores Media-Alta, sobre todo en años más recientes. Sin embargo, esto no representa necesariamente un beneficio para las mujeres en términos salariales, una vez que en dichas categorías también existen significativas diferencias de renta por género. Así, por ejemplo, en 2000 la remuneración por hora trabajada de los varones en ocupaciones Altas es de 9,68 dólares, mientras que las mujeres en la misma condición cobran cerca de 6,93 dólares.

Trabajadores formales, con la *carteira de trabalho*, también poseen una distribución más homogénea entre las categorías, cuando comparados a individuos sin el contrato estándar. La presencia de casi un 20% de trabajadores sin *carteira* en ocupaciones Alta o Media Alta es consecuencia de la difusión de contratos atípicos de trabajo, que se han expandido no solo en ocupaciones del personal de fábrica, sino también entre puestos de elevada cualificación y que no significan necesariamente un aumento de la precariedad del trabajo para estos últimos. Finalmente, con relación a los sectores de actividad, la distribución de

los trabajadores entre las categorías es el reflejo de la propia clasificación empleada por Jannuzzi (2000).

Tabla 5.9. Composición de las categorías socioeconómicas según género, condición de ocupación y ramo de actividad (%) – 1990/91 y 2000/01

		Género		Condición de Ocupación		Sector de Actividad			
		Varones	Mujeres	Formal	Informal	Industria	Const. Civil	Comercio	Servicios
1990/91	Alta	7,4	6,2	7,4	5,1	7,0	4,6	1,9	8,9
	Media-Alta	18,3	18,6	19,5	12,3	19,7	6,7	20,3	18,6
	Media	40,5	29,2	39,4	23,3	35,3	21,9	60,4	33,4
	Media-Baja	29,6	27,9	28,5	31,9	37,5	43,8	17,4	24,7
	Baja	4,1	18,2	5,2	27,4	0,6	23,0	0,1	14,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2000/01	Alta	8,6	7,6	8,5	7,3	9,1	6,3	2,6	9,5
	Media-Alta	15,9	18,3	17,8	14,1	17,4	7,6	18,2	17,3
	Media	43,4	30,7	41,6	28,6	35,9	18,7	64,6	34,6
	Media-Baja	27,9	23,4	25,2	28,8	37,1	38,6	14,3	23,5
	Baja	4,3	19,9	6,9	21,3	0,5	28,9	0,4	15,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Esta descripción del mercado de trabajo brasileño, a través de las categorías socioeconómicas, permite observar una estabilidad de la estructura social. En las ocupaciones de más elevado nivel socioeconómico son encontrados los trabajadores más cualificados, con mejores salarios y que concentran la mayor parte de la renta del trabajo generada. La otra parte de la sociedad está en las ocupaciones de nivel Medio-Bajo y Bajo, donde las condiciones de trabajo presentan menor cobertura institucional y salarios más bajos.

Autores como Barros *et.al.* (1997) argumentan que la educación no es el único camino para acceder a grupos de ocupaciones de más alta ganancia salarial. La movilidad ocupacional puede constituir uno de estos caminos. La sección a continuación explora otras características de los trabajadores y del mercado de trabajo que posibilitan movimientos ascendentes dentro de esta estructura social, contribuyendo, de este modo, para entender los impactos socioeconómicos de la movilidad ocupacional.

5.5. Efectos socioeconómicos de la movilidad ocupacional

Este apartado analiza la movilidad socioeconómica de los trabajadores, para observar si ellos se trasladan hacia ocupaciones del mismo nivel socioeconómico o si la movilidad ocupacional representa una mejora o empeoramiento de su situación laboral. La Tabla 5.10 presenta los destinos socioeconómicos de la movilidad, primero considerando la totalidad de la muestra y, adicionalmente, considerando únicamente a los trabajadores que han cambiado de ocupación. Se observa que significativa parte de la movilidad ocurre dentro del mismo grupo socioeconómico y que los otros dos resultados posibles son casi igualmente distribuidos entre los trabajadores durante todo los sub-periodos de análisis.

Tabla 5.10. Movilidad socioeconómica (%) – 1990/91-2000/01

Bienio	Total de la Muestra			Únicamente Cambiantes		
	Fijos/Misma Categoría	Ascenso	Descenso	Misma Categoría	Ascenso	Descenso
1990-91	74,8	13,3	12,0	38,5	32,3	29,2
1992-93	75,3	12,9	11,8	38,0	32,3	29,7
1994-95	76,5	12,4	11,1	39,9	31,7	28,4
1996-97	76,5	12,7	10,8	37,9	33,6	28,5
1998-99	77,7	11,4	10,8	38,7	31,5	29,8
2000-01	76,1	12,7	11,2	38,3	32,7	29,0
Total	76,2	12,5	11,3	38,6	32,3	29,1

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Estas tasas son muy similares entre hombres y mujeres (ver el Anexo F) a lo largo del tiempo. Sin embargo, por se tratar de tasas agregadas pueden esconder el impacto de la segmentación del mercado de trabajo. Para mejor observar la transición socioeconómica, las Tablas 5.11 y 5.12 ofrecen una visión del flujo de trabajadores de acuerdo con su categoría de origen y de destino. Las líneas constituyen el destino de los trabajadores de una misma categoría, mientras las columnas representan el origen de distintas personas con idéntica situación de destino y la diagonal principal capta la inmovilidad socioeconómica.

Por la matriz de flujos de salida (Tabla 5.11) es posible observar que el avance hasta ocupaciones con mejores oportunidades constituye un largo camino, una vez que son raros los trabajadores que logran un salto socioeconómico más

grande que una categoría. Por supuesto, el espacio de tiempo entre una información y otra (sólo de un año entre cada entrevista) interfiere en este resultado. Pero los valores son consistentes con los análisis de movilidad social entre generaciones de padres e hijos y entre puntos más distantes de la vida productiva del mismo individuo, que encuentran tasas de movilidad considerablemente más elevadas, pero también sugiriendo un difícil camino hasta el cambio de situación económica – Jannuzzi (2000), Pastore y Silva (2000), etc.

Tabla 5.11. Matriz de flujos de salida según género (%) – media del periodo

Tabla 1. Evolución de la categoría de riesgo de salud sexual y reproductiva (SR) de los adolescentes en los dos primeros años de la vida sexual activa								
Varones	Categoría en el segundo año							
		Alta	Media-Alta	Media	Media-Baja	Baja	Total	
	Categoría en el primer año	Alta	74,7	17,0	6,1	2,1	0,1	100,0
	Media-Alta	9,5	66,3	17,9	6,1	0,3	100,0	
	Media	1,2	7,0	79,6	11,4	0,9	100,0	
	Media-Baja	0,6	3,3	14,5	78,6	3,1	100,0	
	Baja	0,2	1,6	9,5	35,5	53,3	100,0	
	Total	7,7	16,1	41,1	31,1	3,9	100,0	
Categoría en el segundo año								
Mujeres		Alta	Media-Alta	Media	Media-Baja	Baja	Total	
	Categoría en el primer año	Alta	73,5	16,4	8,4	1,8	0,0	100,0
	Media-Alta	7,0	68,5	20,0	4,3	0,3	100,0	
	Media	2,2	14,3	76,2	6,5	0,9	100,0	
	Media-Baja	0,6	2,5	6,9	83,2	6,8	100,0	
	Baja	0,0	0,4	2,0	15,3	82,3	100,0	
	Total	7,0	18,6	29,0	27,0	18,5	100,0	

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Diferenciando la transición de los trabajadores según género, es posible observar una débil superioridad de los varones en términos de permanencia en ocupaciones de más alto *status* y también una importante ventaja en la salida de ocupaciones de más bajo nivel socioeconómico. Las mujeres presentan una movilidad hacia fuera de ocupaciones inferiores más baja que los varones, indicando la presencia de posibles barreras a la movilidad ocupacional. En media, un 93% de las mujeres ocupadas en las categorías Media-Baja y Baja han permanecido en esta misma situación en el segundo periodo, mientras entre los varones esta tasa es de un 83%. Sin embargo, las mujeres presentan un mejor flujo ascendente desde ocupaciones medianas, con una tasa de ascenso para ocupaciones superiores de un 16% contra un 12% entre la población ocupada masculina en situación equivalente.

La matriz de flujos de entrada (Tabla 5.12) informa el modo por el cual ocurre el reclutamiento de mano de obra entre las distintas categorías. Aun no considerando el caso de individuos nuevos entrantes en el mercado de trabajo, los valores de la diagonal de la matriz indican la presencia de un elevado grado de auto-reclutamiento entre categorías, con excepción de ocupaciones Bajas. Es decir, las plazas vacantes tienden a ser ocupadas por trabajadores provenientes de ocupaciones dentro del mismo tramo socioeconómico. Por otro lado, también se observa que gran parte de la mano de obra proveniente de los distintos niveles pertenece a categorías colindantes, reafirmando la idea del camino profesional.

Los trabajos en las ocupaciones Bajas parecen actuar de colchón en la economía, absorbiendo más mano de obra proveniente de otras categorías en épocas de elevada tasa de desempleo, como demuestran las tablas anuales disponibles en el Anexo G. Ocupaciones de esta categoría, altamente informales y vinculadas sobre todo a la construcción civil o a los servicios domésticos, principalmente entre las mujeres para este último caso, tienen su oferta de servicios aumentada en Brasil en los periodos de baja del ciclo económico, por la mayor incidencia de trabajadores que pierden sus empleos y empiezan a actuar como autónomos²². De hecho, cerca de 11% de los trabajadores entrantes en ocupaciones Bajas pasan a actuar por cuenta-propia, sobre todo en el comercio de mercancías y servicios domiciliarios.

²² Se está utilizando sólo a los trabajadores clasificados como Empleados en el momento de la primera entrevista, pero esta restricción no se aplica para el segundo momento. De este modo, cerca del 8% de los trabajadores pasó a actuar como Autónomo al año siguiente. Del mismo modo con el restante del análisis, no se sabe el motivo de este cambio, si por despido o de modo voluntario.

Tabla 5.12. Matriz de flujos de entrada (%) – media del periodo

Tabla 1. Evolución de la categoría de embarazo en el primer año de embarazo (n = 100) en el segundo año								
Varones	Categoría en el segundo año							
		Alta	Media-Alta	Media	Media-Baja	Baja	Total	
	Categoría en el primer año	Alta	71,0	7,8	1,1	0,5	0,3	7,4
		Media-Alta	20,1	67,8	7,2	3,2	1,1	16,5
		Media	6,5	17,8	80,1	15,1	9,1	41,4
		Media-Baja	2,2	6,1	10,6	75,7	23,6	30,0
		Baja	0,1	0,5	1,1	5,5	65,9	4,8
		Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres	Categoría en el segundo año							
		Alta	Media-Alta	Media	Media-Baja	Baja	Total	
	Categoría en el primer año	Alta	70,5	5,9	1,9	0,4	0,0	6,7
		Media-Alta	18,2	67,4	12,6	2,9	0,3	18,3
		Media	9,2	22,8	78,1	7,1	1,4	29,7
		Media-Baja	2,0	3,4	6,1	78,2	9,4	25,4
		Baja	0,1	0,4	1,4	11,3	88,9	20,0
		Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

El análisis de los flujos de entrada y de salida permite constatar la formación de tres tipos de mercados o segmentos. El primer mercado está constituido por las dos categorías superiores (Alta y Media-Alta), que reclutan y envían trabajadores entre sí y cuyo acceso parece más restricto. En este grupo, como observado por la descripción anterior, se concentran las ocupaciones de mayor renta y *status* social, menor incidencia de desempleo involuntario y mejores condiciones de trabajo, aproximándose del concepto de mercado de trabajo primario y donde se espera que sea común la formación de mercados internos (Doeringer y Piori, 1971). Las dos categorías más bajas (Media-Baja y Baja) forman lo que sería el mercado de trabajo secundario brasileño, con ocupaciones de bajo prestigio, mayor incidencia de vulnerabilidad y pocas oportunidades de acceder a ocupaciones superiores. La categoría Media constituye un mercado de ocupaciones de transición, por ser más significativo el flujo de trabajadores desde ella para otras categorías. De modo general, los varones presentan una mayor movilidad entre estos segmentos, tanto ascendente como descendente, confirmando el resultado anterior de una más intensa movilidad ocupacional dentro de este grupo.

Esta segmentación del mercado de trabajo brasileño promueve la existencia de algunas barreras de circulación entre niveles socioeconómicos. Por

la propia construcción de las categorías, la primera restricción de entrada a ocupaciones superiores constituye la educación, una vez que gran parte de la demanda por mano de obra en ocupaciones superiores posee un sesgo por cualificación, sobre todo con el proceso de desarrollo tecnológico que algunos sectores han pasado a lo largo de la década de los noventa. Sin embargo, otras barreras pueden ser identificadas por medio del análisis de los efectos de distintas características del mercado de trabajo y de los individuos. En esta investigación, estos efectos son analizados por medio de la estimación de las probabilidades de salida de cada uno de los segmentos identificados, utilizando modelos *logit* binario y *logit* multinomial, conforme la ecuación:

$$\text{logit o mlogit}(y = i) = f(\text{jefe} + \text{edad} + \text{experiencia} + \text{formal} + \sum \text{sector} + \text{desempleo} + \sum \text{región}) \quad (5.2)$$

donde las variables son definidas de modo idéntico al modelo *logit* anterior. Sin embargo, como las categorías de ocupaciones son formadas con base en indicadores de educación y de salario, estas dos variables fueron retiradas de la ecuación. Las probabilidades de descenso desde ocupaciones superiores y de ascenso desde las inferiores son estimadas con un *logit* simple. En el caso de la salida desde ocupaciones medias, los resultados son estimados con un modelo *logit* multinomial, por constituir tres tipos distintos de situaciones (permanecer fijo en la categoría, movilidad ascendente y movilidad descendente). Dicho modelo utiliza la situación en que el trabajador permanece fijo en el mismo nivel socioeconómico como categoría de referencia.

Las Tabla 5.13 y 5.14 presentan los resultados en términos de efectos marginales y grado de robustez del modelo para hombres y mujeres respectivamente²³. Pese al bajo nivel de explicación, captado por el R^2 , algunas tendencias generales pueden ser discutidas. Las probabilidades medias de cada tipo de salida confirman las desventajas de las mujeres en relación al descenso desde ocupaciones superiores y el ascenso desde ocupaciones inferiores. La

²³ Los *outputs* de las estimaciones y de las pruebas de Hausman y Small-Hsiao se encuentran disponibles en el Anexo H.

excepción parece ocurrir dentro de las ocupaciones intermedias, donde el flujo femenino es más significativo en dirección a categorías de más elevado nivel socioeconómico.

Tabla 5.13. Efectos marginales para la movilidad socioeconómica – Varones**

	Descenso Desde Superior ¹		Ascenso Desde Media ²		Descenso Desde Media ²		Ascenso Desde Inferior ¹	
	Efec. Marg.	Desv. Típ.	Efec. Marg.	Desv. Típ.	Efec. Marg.	Desv. Típ.	Efec. Marg.	Desv. Típ.
Jefe	-0,0242	0,0082	-0,0123	0,0041	-0,0003*	0,0047	-0,0185	0,0059
Edad	-0,0027	0,0004	-0,0003*	0,0002	-0,0014	0,0002	-0,0022	0,0002
Experiencia	-0,0659	0,0021	-0,0335	0,0011	-0,0451	0,0013	-0,0592	0,0017
Formal	-0,0235	0,0081	0,0214	0,0036	-0,0346	0,0053	0,0005*	0,0054
Industria (<i>referencia</i>)								
Construcción Civil	0,0086*	0,0160	0,0047*	0,0079	0,0359	0,0102	-0,0733	0,0057
Comercio	0,0615	0,0103	0,0242	0,0049	-0,0216	0,0048	0,0519	0,0093
Servicios	-0,0259	0,0065	0,0122	0,0036	-0,0220	0,0042	-0,0027*	0,0054
Desempleo	-0,0031*	0,0021	-0,0039	0,0011	-0,0031	0,0013	-0,0034	0,0017
São Paulo (<i>referencia</i>)								
Recife	0,0905	0,0150	-0,0185	0,0051	0,0244	0,0079	-0,0585	0,0067
Salvador	0,0862	0,0132	-0,0162	0,0047	0,0371	0,0075	-0,0405	0,0071
Belo Horizonte	0,0414	0,0089	-0,0072	0,0040	-0,0028*	0,0052	-0,0109	0,0066
Rio de Janeiro	0,0658	0,0101	-0,0120	0,0043	0,0287	0,0062	-0,0235	0,0066
Porto Alegre	0,0357	0,0095	-0,0058*	0,0044	0,0045*	0,0058	-0,0299	0,0068
Prob. Estimada	0,1932		0,0817		0,1224		0,1734	
Pseudo R ²	0,0748			0,0677			0,0744	
McFadden's R ²	0,0750			0,0680			0,0740	
McFadden's Adj. R ²	0,0730			0,0660			0,0730	
Wald X ²	1.285,49 (0,000)			2.752,00 (0,000)			1.693,00 (0,000)	
Condition Number	11,49			11,64			10,72	
Nº de obs.	18.361			31.839			26.805	

Nota: (*) no significativo a 10%.; (**) resultados evaluados para la media de la distribución; (1) modelo logit; (2) modelo logit multinomial.

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Tabla 5.14. Efectos marginales para la movilidad socioeconómica – Mujeres**

	Descenso Desde Superior ¹		Ascenso Desde Media ²		Descenso Desde Media ²		Ascenso Desde Inferior ¹	
	Efec. Marg.	Desv. Típ.	Efec. Marg.	Desv. Típ.	Efec. Marg.	Desv. Típ.	Efec. Marg.	Desv. Típ.
Jefe	-0,0218	0,0112	-0,0165	0,0100	0,0269	0,0077	0,0087	0,0043
Edad	-0,0042	0,0005	-0,0006	0,0004	0,0011	0,0002	-0,0025	0,0002
Experiencia	-0,0761	0,0029	-0,0528	0,0024	-0,0257	0,0016	-0,0265	0,0011
Formal	-0,0246	0,0111	0,0137*	0,0091	-0,0603	0,0081	0,0017*	0,0032
Industria (<i>referencia</i>)								
Construcción Civil	-0,0711	0,0202	0,0846	0,0389	-0,0358	0,0115	0,0393*	0,0276
Comercio	0,0469	0,0159	-0,0401	0,0102	-0,0376	0,0054	0,0720	0,0141
Servicios	-0,0418	0,0108	0,0384	0,0097	-0,0488	0,0060	-0,0190	0,0042
Desempleo	-0,0060	0,0028	-0,0050	0,0024	-0,0068	0,0016	-0,0031	0,0011
São Paulo (<i>referencia</i>)								
Recife	0,0002*	0,0162	-0,0369	0,0120	-0,0186	0,0079	-0,0208	0,0044
Salvador	0,0308	0,0146	-0,0325	0,0107	0,0238	0,0092	-0,0162	0,0043
Belo Horizonte	0,0457	0,0124	-0,0361	0,0086	0,0039*	0,0064	-0,0098	0,0041
Rio de Janeiro	0,0010*	0,0117	-0,0102*	0,0100	0,0206	0,0080	-0,0019*	0,0046
Porto Alegre	0,0008*	0,0122	-0,0189	0,0097	0,0299	0,0082	-0,0120	0,0042
Prob. Estimada	0,0207		0,1641		0,0736		0,0665	
Pseudo R ²	0,0948				0,0717		0,1196	
McFadden's R ²	0,0950				0,0720		0,1200	
McFadden's Adj. R ²	0,0920				0,0690		0,1170	
Wald X ²	904,64 (0,000)				1.213,66 (0,000)		968,13 (0,000)	
Condition Number	10,22				10,22		9,53	
Nº de obs.	10.561				12.562		19.151	

Nota: () no significativo a 10%.; (**) resultados evaluados para la media de la distribución; (1) modelo logit; (2) modelo logit multinomial.*

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

Como en el resultado anterior de la movilidad ocupacional, los jefes de hogares son menos propensos a la salida de los segmentos socioeconómicos, pese al efecto positivo observado para el descenso socioeconómico femenino desde ocupaciones medias y ascenso desde el segmento inferior.

Los factores de capital humano específico, es decir, la edad y la experiencia, en general presentan signos similares entre ellos, tanto para los movimientos de ascenso como para la movilidad con destino a ocupaciones de más bajo *status*. El impacto de la edad indica que los individuos de más edad, que probablemente han logrado estabilidad en su camino profesional, cambian para ocupaciones más cercanas, sin alterar de forma significativa su *status* social. La experiencia parece más importante para restringir la movilidad socioeconómica. El acumulo de capital humano específico de la ocupación

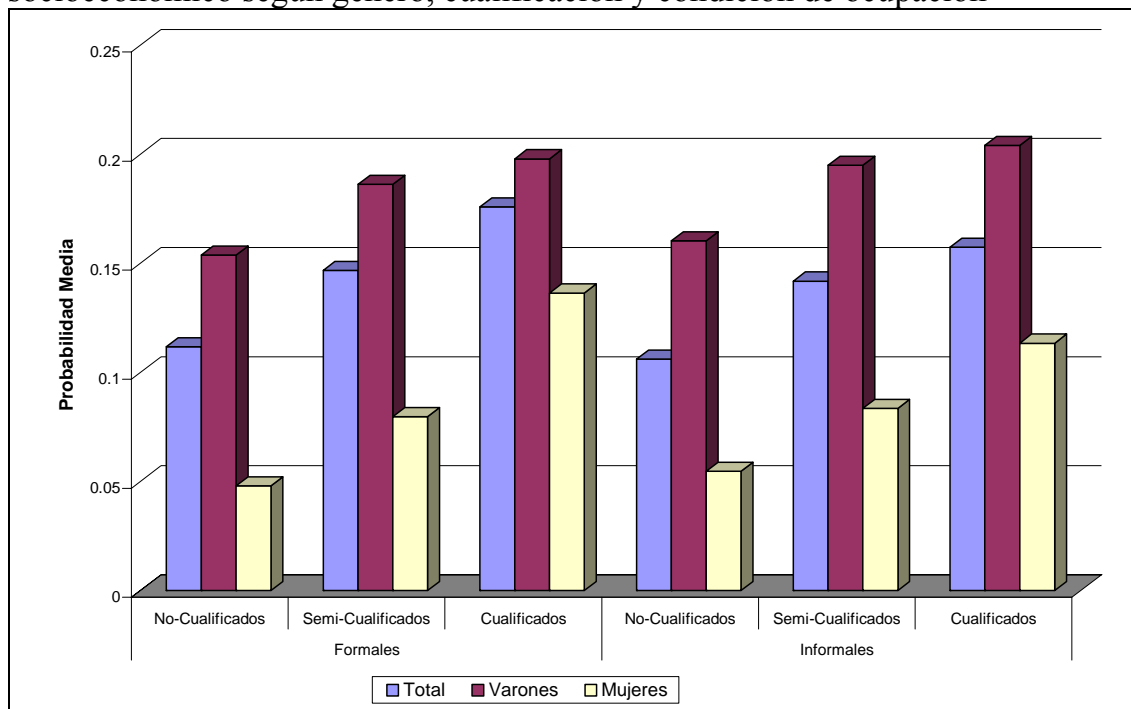
parece ser reaprovechado dentro del mismo grupo socioeconómico, posiblemente entre ocupaciones muy similares, limitando, de este modo, también los movimientos ascendentes desde los segmentos medio e inferior. La diferencia de impacto de la experiencia según género varía de acuerdo con el segmento ocupacional investigado, siendo más importante como limitadora de la salida entre los varones de ocupaciones de bajo nivel de renta y entre las mujeres ocupadas dentro de los demás segmentos.

De acuerdo con el primer modelo, de determinación de la probabilidad de cambiar, trabajadores con la *carteira de trabalho* son los que menos salen de sus ocupaciones. Sin embargo, el efecto de este tipo de contrato presenta resultados muy diversificados a la hora de determinar la dirección de la movilidad socioeconómica. Los trabajadores del sector formal de la economía son más protegidos contra movimientos de descenso socioeconómico, como muestran los signos negativos tanto para los varones como para las mujeres, principalmente para estas últimas. En los movimientos de ascenso, sobre todo el referente al salto para ocupaciones del segmento superior, los varones son más beneficiados por la posesión de la *carteira de trabalho* y no hay diferencias significativas del papel de este factor para la probabilidad de salida de ocupaciones de bajo *status* socioeconómico.

Las diferencias según género en las posibilidades de salir de ocupaciones de más bajo *status* socioeconómico y el papel de la *carteira de trabalho* son más evidentes cuando considerados los niveles de educación de los trabajadores, como muestra el Gráfico 5.5, que exhibe la probabilidad media estimada para cada grupo. La educación es un claro factor de promoción de avances socioeconómicos, tanto entre los trabajadores formales como los que actúan sin el contrato de trabajo estándar. Sin embargo, aun con una cualificación media superior, las mujeres presentan mayores dificultades para salir de la situación de bajo nivel social en todos los tramos de educación, sobre todo entre los trabajadores informales. Por otro lado, la *carteira de trabalho* promueve una

mejor igualdad entre hombres y mujeres en la transición hacia ocupaciones de mejor condición socioeconómica.

Gráfico 5.5: Probabilidad media predicha de salir de ocupaciones de bajo nivel socioeconómico según género, cualificación y condición de ocupación



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

La cualificación también es importante para determinar el futuro de los trabajadores informales, pues el porcentaje de estos trabajadores que salen del segmento inferior y logran nuevos puestos de trabajo bajo en el marco de la *carteira de trabalho* es una más bajo entre los no-cualificados (un 39%, contra un 47% entre los semi-cualificados y un 44% para los cualificados). También en este sentido, existen importantes diferencias entre hombres y mujeres y estas últimas siguen trabajando en la informalidad a una tasa más elevadas que los varones en la misma situación, incluso después de saltar de segmento o categoría socioeconómica (un 45% para los varones informales y un 41% para las mujeres).

Los resultados sectoriales parecen reflejar el efecto de la reorganización industrial de la década (Cardoso, 1999). Por un lado, el trabajo en la industria representa pocas posibilidades de ascender socialmente, por la caída de la

importancia de este ramo en la economía. Por otro lado, los demás sectores, sobre todo el del comercio y servicios recibieron mayores flujos de mano de obra, generando empleo tanto de mayor como de menor status, pero principalmente de este último tipo. Los cambios complejos de ocupación, captados por la salida de la ocupación al mismo tiempo que se cambia de ramo o sector de actividad, son en general realizados por los trabajadores más jóvenes (media de 33 años contra 36 años de los que permanecen en sus sectores después del cambio de ocupación), dando cierto soporte a la visión de que este tipo de mudanza tiende a ocurrir en periodos iniciales de la carrera laboral.

Los efectos marginales de la tasa de desempleo representan la generación de oportunidades y los riesgos del cambio ocupacional. Periodos de más alto desempleo limitan las alternativas de puestos de trabajo en ocupaciones de mejor status socioeconómico (Moscarini y Vella, 2008).

Por último, los efectos regionales presentan resultados muy complejos y de difícil interpretación. São Paulo es la región metropolitana que concentra la mayor parte de la actividad industrial del país, pese a la caída de participación en los últimos años. Esto parece relacionado con el mejor flujo ascendente de trabajadores en esta región, como indican los signos negativos de las demás regiones metropolitanas. Del mismo modo, los cambios de ocupación entre los trabajadores residentes fuera de São Paulo tienden a resultar más en movimientos descendentes en la estructura socioeconómica.

Es necesario considerar, no obstante, que la PME cubre exclusivamente las regiones metropolitanas de los Estados investigados. De este modo, la comparación regional, con dicha encuesta, no es capaz de captar todos los efectos de la redistribución espacial de la actividad económica en los últimos años. En el sector industrial, por ejemplo, se observa una tendencia de migración e instalación de nuevas fábricas fuera del eje central de las metrópolis, además del fortalecimiento del agro negocio, comandado por la exportación de bienes semi-

industriales, que se concentran en las regiones rurales del país (Ramos y Ferreira, 2004).

De modo general, los resultados muestran que la movilidad con destinos a tramos socioeconómicos más elevados es más difícil entre las mujeres y entre los trabajadores informales. Las mujeres se encuentran sobre representadas en ocupaciones sin la *carteira de trabalho*, principalmente dentro del segmento inferior del mercado de trabajo, pero su mayor stock de cualificación no se traduce en una mayor movilidad hacia ocupaciones más rentables. Los trabajadores informales, aunque presenten tasas de movilidad ocupacional más elevadas, no logran transformar estos cambios en ventajas socioeconómicas y este impacto parece más significativo entre las mujeres. La conclusión a que se puede llegar con estos resultados es la confirmación de la hipótesis de que la segmentación y la segregación ocupacional generan importantes barreras a la movilidad femenina, con destaque para las trabajadoras informales.

5.6. Síntesis y discusión de los resultados

Este capítulo evaluó la movilidad ocupacional, pensada como el cambio de puesto de trabajo por parte de los trabajadores (interna o externa a la empresa), en el Brasil metropolitano, y su relación con el *status* socioeconómico de las ocupaciones, tomando como punto de partida el análisis de tres enfoques teóricos que interpretan el fenómeno en cuestión. En la presente sección son sintetizados y discutidos los principales resultados obtenidos y contrastados con las hipótesis generales del trabajo.

Movilidad y flexibilidad de la mano de obra, entendidas como el flujo de trabajadores entre ocupaciones y actividades económicas y el grado de libertad del mercado de trabajo de distribuir o dispensar la mano de obra, son dos temas relacionados. Los datos muestran que la economía brasileña presenta un elevado nivel de flexibilidad de asignación de la mano de obra, confirmando los

resultados de trabajos como el de Barros *et.al.* (1997a), una vez que el *stock* de trabajadores parece ajustarse con relativa facilidad en función de los movimientos macroeconómicos. Sin embargo, esta tesis ofrece un punto adicional al mostrar que la flexibilidad no es homogénea y tampoco sus resultados entre grupos distintos de trabajadores. Esta heterogeneidad puede ser percibida por medio de tres conjuntos de relaciones: la reasignación del total de la mano de obra que deja su ocupación, los determinantes de la movilidad ocupacional y el destino socioeconómico de los trabajadores desplazados.

Para la primera de estas tres relaciones se observa que existen importantes diferencias en el nivel de reasignación según grupos de trabajadores. Durante los años noventa, en media, un 47% de los ocupados en el mercado metropolitano dejó su ocupación para actuar en otro tipo de actividad, para enfrentar la situación de desempleo o para salir hacia fuera de la población económicamente activa. La tasa de reasignación, definida como el porcentaje de trabajadores que salen y logran nuevos empleos, muestra que el colectivo de los informales, las mujeres (estas últimas, con mayor tasa de informalidad a su vez) y los menos educados presentan mayores dificultades de reincorporación laboral, transitando con mayor frecuencia hacia el desempleo o inactividad.

El segundo conjunto de relaciones analizadas corresponde a los determinantes de la movilidad ocupacional, considerando exclusivamente a los trabajadores que permanecen empleados en los dos años de cada bienio. Definiendo la tasa de movilidad ocupacional como el porcentaje de individuos que presentan en el segundo año una ocupación distinta de la declarada en el primer año, en media, el país presenta en la década de los noventa una tasa de movilidad ocupacional de un 39%. La Tabla 5.15 sintetiza las principales tasas de movilidad encontradas en la investigación y también ofrece la tasa de movilidad entre los cuatro sectores de actividad económica (Industrial, Construcción Civil, Comercio y Servicios). De modo general, los resultados muestran que la fuerza de trabajo brasileña está caracterizada por un elevado grado de movilidad ocupacional y también sectorial.

Tabla 5.15. Síntesis de las tasas de movilidad ocupacional (%) – media del periodo

Nivel /concepto	Total	Varones	Mujeres
Inmovilidad (3 dígitos)	61,3	59,1	65,4
Movilidad (3 dígitos)	38,7	41,0	34,7
Misma Categoría (% de la Movilidad)	38,6	40,1	35,3
Ascendente (% de la Movilidad)	32,3	31,0	35,3
Descendente (% de la Movilidad)	29,1	28,9	29,4
Categorías Socioeconómicas	23,8	24,5	22,4
Sectores	14,8	17,3	10,2

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la PME.

El modelo *logit* desarrollado, además de confirmar la presencia de efectos distintos entre diferentes tipos de capital humano, sea general o específico, y la importancia de los costes pecuniarios de transición de una ocupación a otra, muestra una más alta movilidad ocupacional entre los varones y entre los trabajadores del sector informal. Por medio del uso de distintos tipos de cualificación y conocimientos, en concreto, el nivel de educación, la edad y la experiencia en la ocupación, se confirma no sólo la presencia de una heterogeneidad en la composición del capital humano, sino también que la distribución de cada tipo de capital no es igualitaria entre los trabajadores. Como prevén los modelos de capital humano específico de la empresa, dicha diferencia de composición y de distribución genera distintos impactos sobre la movilidad ocupacional.

La educación formal, *proxy* del capital humano general, contribuye para la formación de una mano de obra más flexible y de más fácil adaptación a nuevas tareas en ocupaciones distintas, aumentando la tasa de movilidad. Por el contrario, la experiencia específica en la ocupación contribuye para la formación de relaciones de trabajo más estables y de largo plazo. Estos resultados se aproximan de los encontrados, por ejemplo, en Orellano y Picchetti (2001) que también observan una importancia del capital humano específico en Brasil.

En esta tesis, además de los resultados similares a los encontrados por estos autores, se observa que el contrato de trabajo formal es más importante para diferenciar la movilidad entre los varones, una vez que entre las mujeres las

diferencias de cambio ocupacional de formales e informales son evidentes únicamente después de los 45 años. Esto implica que entre las mujeres jóvenes, probablemente nuevas entrantes en el mercado de trabajo, la *carteira de trabalho*, que define el sector formal, no es necesariamente un sinónimo de estabilidad en el empleo.

Con relación al destino de los trabajadores, el análisis del flujo de mano de obra entre los cinco grupos socioeconómicos de ocupaciones se hace muy complicado por las similitudes entre tasas de ascenso y descenso, de distintos grupos de individuos. Existe una heterogeneidad muy elevada en cada movimiento, además de envolver a un intervalo de tiempo muy corto entre una ocupación y otra, dificultando conclusiones más sólidas. Sin embargo, el análisis ofrece algunos elementos interesantes, sobre todo para el tema de los diferenciales por género y sobre el mercado de trabajo informal.

La movilidad ocupacional de las mujeres parece mucho más restringida al flujo interno de los mercados primario y secundario, siendo para ellas y en conjunto a los trabajadores informales, más difícil trasladarse desde ocupaciones de bajo *status* hacia ocupaciones de mejor condición socioeconómica. Existe una cierta igualdad en las tasas generales de ascenso socioeconómico (cerca de un 12.6% para los varones y un 12.2% entre las mujeres), pero dicha similitud encubre un movimiento más intenso de mujeres entre ocupaciones de las categorías Baja y Media-Baja. Además, hay que considerar que las mujeres poseen una tasa de reincorporación al mercado de trabajo inferior al de los varones, como se ha visto en la primera parte de este capítulo. Esto indica que, a pesar de los aumentos en la participación femenina y de algunas mejoras observables en la condición de género del mercado de trabajo brasileño, todavía existe un proceso de deterioración especialmente perjudicial a la vida laboral de las mujeres.

Organizando las categorías socioeconómicas en la forma de tres segmentos (Superior, Medio e Inferior), la estimativa de un modelo de

probabilidad para determinar la movilidad entre estos segmentos permite considerar otras diferencias entre los padrones de movilidad según género, con resultados cercanos a los obtenidos por Oliveira y Machado (2000). Estas autoras muestran, con base en categorías socio-ocupacionales, una mayor tendencia de las mujeres negras en efectuar movimientos descendentes y mayor restricción para estas en la movilidad ascendente. También observan que la educación es un importante factor de ascenso.

Los resultados de la presente tesis muestran que las diferencias en las posibilidades de salida de ocupaciones de más bajo *status* socioeconómico y el papel de la *carteira de trabalho* son más evidentes cuando considerados los niveles de educación de los trabajadores. La educación es un claro factor de promoción de avances socioeconómicos, tanto entre los formales como entre los informales. Sin embargo, la cualificación media superior no garantiza a las mujeres una mejor tasa de salida de ocupaciones de bajos salarios. Por otro lado, la protección de los contratos de trabajo formales contribuye para una ecualización de oportunidades entre géneros.

La *carteira de trabalho* representa una rigidez especial al mercado de trabajo brasileño. Trabajadores sin este tipo de contrato son los más probables de efectuar cambios de ocupación, pero este cambio parece más intenso para los movimientos de descenso socioeconómico. La movilidad ocupacional también fomenta la conquista de un puesto de trabajo dentro del sector formal. En media, cerca de un 25% de los trabajadores sin *carteira* que cambian, lo hacen para adquirir este documento en la nueva ocupación, resultado éste que indica que la posibilidad de entrar en un segmento protegido constituye importante incentivo para la movilidad ocupacional. Considerando que la proporción de informales viene aumentando en el mercado brasileño, la conclusión es que una parte significativa de este segmento está siendo formada por individuos recién entrantes en el mercado de trabajo o provenientes del desempleo, que se aprovechan de las bajas exigencias de la informalidad en términos de cualificación y de experiencia.

Estos resultados confirman las dos primeras hipótesis delineadas en el capítulo 3 de este trabajo. Es decir, que diferentes tipos de capital humano interfieren de modo distinto sobre la probabilidad de cambiar de ocupación, que niveles más altos de salario componen un importante incentivo a permanecer fijo a la ocupación y que hombres y mujeres presentan distintos padrones de movilidad ocupacional y socioeconómica. También muestran que los diferentes enfoques teóricos considerados, de capital humano y de mercados internos, otorgan un papel fundamental a los flujos de mano de obra dentro del país a la hora de entender el comportamiento eficiente del mercado de trabajo. De un lado, la elevada flexibilidad parece facilitar el ajuste de la cantidad de mano de obra necesaria según la etapa del ciclo económico. De otro lado, preocupa el grado de reasignación ocupacional de grupos específicos de trabajadores, como mujeres y los trabajadores del segmento informal hacia otras ocupaciones, en tanto que manifiestan inequidades importantes dentro del mercado laboral.

El análisis también ofrece nuevos aspectos para el debate sobre la necesidad de incorporación de más puntos de flexibilización de las relaciones de trabajo en el país. Los trabajadores más flexibles en términos cuantitativos, es decir, los informales, que presentan más elevadas tasas de movilidad ocupacional, no son caracterizados por las mejores tasas de reasignación y su movilidad tampoco resulta en movimientos socioeconómicos mejores, cuando comparados a los que trabajan bajo la protección institucional de la *carteira de trabalho*. La eliminación o la disminución de la protección institucional no parece, por lo tanto, la mejor alternativa para romper con la estructura de segmentación del mercado de trabajo.

Estas evidencias indican la necesidad de se buscar un sistema más favorable de movilidad ocupacional, cercano a la visión de Auer *et.al.* (2005) sobre un sistema de movilidad protegida. Por dicho sistema, a los empresarios deberían interesar no sólo las relaciones flexibles de trabajo, sino también las estables, una vez que la evidencia empírica relatada confirma la pérdida de capital específico por medio de la movilidad ocupacional, el que puede

perjudicar la evolución de la productividad. Un paso en esta dirección sería la ampliación de los programas de recapacitación de los trabajadores a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, una vez que una política activa dirigida hacia la capacitación y la reinserción productiva de los trabajadores desplazados es uno de los instrumentos necesarios para minimizar los efectos de los cambios estructurales y sectoriales del país.

Existen en la actualidad una serie de programas de apoyo al trabajador en el país, destinados al entrenamiento y cualificación, tanto de empleados como de personas en paro. Son destacables, por ejemplo, las actuaciones de los programas financiados con el *Fundo de Amparo ao Trabalhador* (Fundo de Amparo al Trabajador – FAT), como el *Plano Nacional de Qualificação* (Plan Nacional de Cualificación – PNQ) y los programas de generación de empleo y renta del Gobierno Federal. Sin embargo, existen diversos problemas de coordinación y falta ampliar la cobertura nacional y de modo a envolver a los trabajadores desempleados del sector informal, una vez que parte de estos programas es condicionada a la comprobación de vínculo formal de trabajo en los últimos meses – Alves y Vieira (1995) y Cardoso *et.al.* (2006).

La reestructuración de estos programas sería un avance importante en dirección a los modelos de *flexicurity*, o de flexibilidad-seguridad, adoptados de forma directa o indirecta por países europeos. Por estos modelos, la economía debe funcionar de modo a permitir a los empresarios una adaptación de su plantilla de empleados a los ciclos y necesidades de la economía, al mismo tiempo en que el trabajador desplazado permanece protegido, bajo un sistema de pensiones vinculadas a programas de re-cualificación. La incorporación de políticas adaptadas a la realidad brasileña, depende de cambios institucionales y sociales de largo plazo, pero son medidas factibles y que pueden contribuir en la ecualización de oportunidades, sobre todo entre las mujeres del sector informal – Andersen y Svarer (2006) y Algan y Cahuc (2006).

En general, el ejercicio realizado contribuye a una mejor comprensión de la movilidad ocupacional. La combinación de un análisis de las ocupaciones a un nivel alto de desagregación, superior a la de otras investigaciones para el caso de Brasil, con una tipificación socioeconómica, permite evaluar la relación de la movilidad ocupacional con la condición socioeconómica de los trabajadores. Con base en eso y tomando como válida la hipótesis de que la inserción ocupacional es uno de los principales determinantes del nivel de salarios, el ritmo y la dirección en que trabajadores son reasignados a los puestos de trabajo tiende a impactar sobre el modo en que la renta está distribuida en el país. De aquí se puede concluir el interés en avanzar en el análisis de los posibles impactos que la movilidad ocupacional puede presentar sobre las diferencias de salarios en el país y, por extensión, sobre la distribución de renta. El capítulo a continuación sigue en sentido de analizar los impactos de la movilidad ocupacional y socioeconómica sobre la diferencia de salario por razones de género.

CAPÍTULO 6 – EL EFECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LOS SALARIOS Y SOBRE EL DIFERENCIAL DE SALARIOS POR GÉNERO

Los análisis del mercado de trabajo brasileño muestran que, entre otros factores, la actividad femenina en ocupaciones de bajos salarios, de más lento incremento tecnológico y de limitada cobertura institucional compone uno de los principales determinantes del diferencial de salarios. Este capítulo considera que no sólo la distribución ocupacional es importante en la configuración de la diferencia por razones de género, sino también la forma como los trabajadores cambian de ocupación.

A estos efectos, el presente capítulo aborda a los dos últimos objetivos específicos de la tesis, investigando el impacto de la movilidad ocupacional sobre la variación de los salarios y sobre el diferencial de ganancia salarial entre géneros. El capítulo está estructurado en cuatro secciones. La primera sección presenta la evolución de la desigualdad y del diferencial de salario entre hombres y mujeres, mostrando la conexión entre estos dos problemas y su relativa estabilidad durante los últimos años. A continuación, el análisis del impacto de la movilidad sobre los salarios compara el comportamiento de la variación de la renta de trabajadores fijos y cambiantes, además de las diferencias según género. La tercera sección analiza la consecuencia de la movilidad sobre el diferencial de renta de hombres y mujeres, descomponiendo este diferencial en una parte debida a la discriminación y en otra en función de la heterogeneidad de los trabajadores. Finalmente, una síntesis de los resultados es presentada en la cuarta y última sección.

6.1. Tendencias del salario y del diferencial por razones de género

Este apartado introduce un cuadro general de la evolución de los salarios de los trabajadores metropolitanos en Brasil. Los datos permiten constatar que el problema distributivo en el país, expresado en el índice de Gini, es un fenómeno de largo plazo, pese a los diversos cambios económicos de los últimos veinte años. Son también una primera evidencia de la desventaja salarial de las mujeres, debido a que estas se encuentran sobre-representadas en los tramos más bajos de la distribución de salarios.

La Tabla 6.1 presenta un cuadro de la evolución del salario-hora y de la concentración de este salario durante el periodo analizado²⁴. Esto permite observar una débil tendencia de aumento de la ganancia real del trabajo y de disminución de la concentración, medida por el índice de Gini. La baja variación de este último indicador es una evidencia de que el problema distributivo es inmune a los ciclos económicos. Investigaciones, como las de Barros *et.al.* (2001b), concluyen que los indicadores de renta en Brasil se encuentran entre los más elevados del mundo, superado únicamente, en una lista de más 92 países, por África del Sur y por Malawi.

Tabla 6.1. Salario-hora real y apropiación de la renta según tramos de la distribución – 1990/91-2000/01

Bienio	Salario-Hora (US\$)			Apropiación del Salario-Hora (%)			
	Media	Desv. Típica	Gini	25% Más Pobres	2º cuartil	3º cuartil	25% Más Ricos
1990-91	2,3	3,3	0,5191	5,9	11,1	19,4	63,6
1992-93	2,1	3,0	0,5303	5,7	10,7	19,0	64,5
1994-95	2,3	3,2	0,5176	5,7	11,3	19,7	63,3
1996-97	2,7	3,7	0,5142	6,0	11,3	19,4	63,2
1998-99	2,6	3,7	0,5093	6,3	11,5	19,3	62,9
2000-01	2,5	3,5	0,4968	6,9	12,0	19,0	62,1
Media	2,4	3,5	0,5141	6,0	11,4	19,3	63,3

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

El índice de Gini representa únicamente una visión general de la concentración de renta del trabajo y no una comprensión del comportamiento de

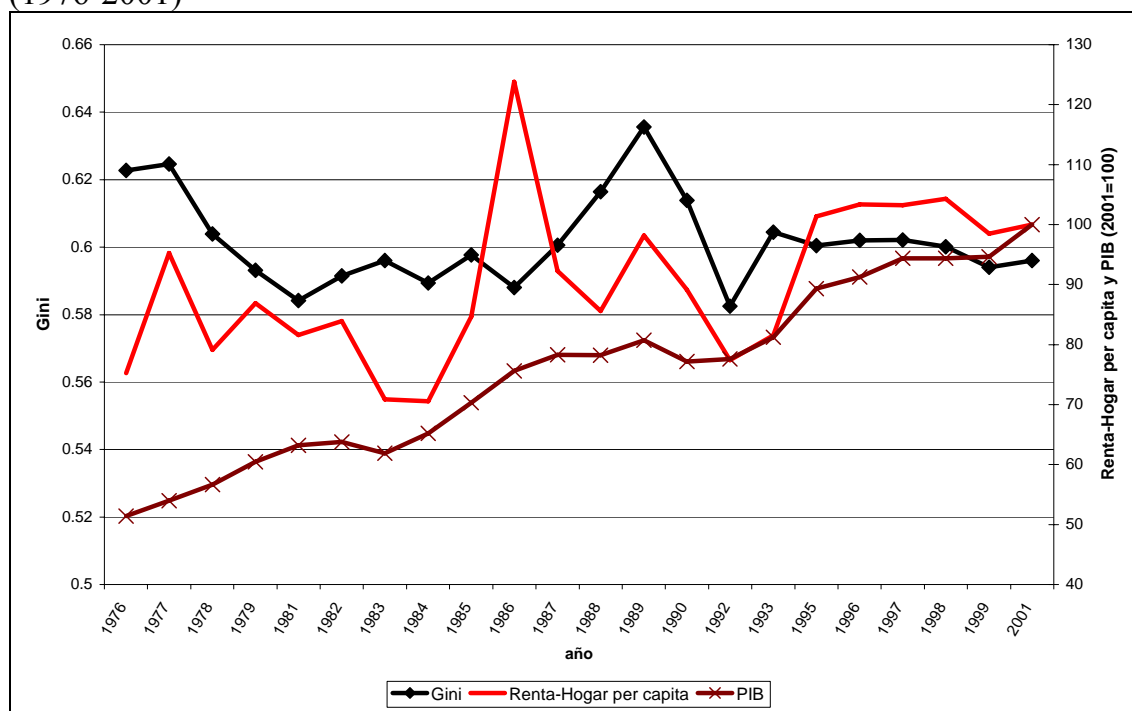
²⁴ Todos los datos de salario en este capítulo son referentes al salario recibido en el segundo año de cada bienio investigado, a excepción, por supuesto, de la variación del salario, que sigue la ecuación $dw = w^2 - w^1$.

la desigualdad entre tramos distintos de la distribución de salario. La Tabla 6.1 también divide la distribución de salarios en cuartiles, para observar el cuanto que los trabajadores de cada tramo absorben de la renta total generada en la economía. De esta forma, dentro del primer cuartil se encuentran los 25% más pobres entre todos los trabajadores, mientras el último cuartil abarca a los trabajadores con los salarios más elevados, o los 25% más ricos.

En caso de una distribución salarial perfectamente equitativa, cada cuartil debería representar un 25% de la suma total del salario-hora. Sin embargo, con la concentración de renta, los trabajadores más ricos absorben una grande parte del salario total y los 25% más pobres logran únicamente un 6% en media. Para la totalidad del periodo, los más pobres y el segundo cuartil han aumentado sus respectivas participaciones en la renta total, pero sólo en 1 punto porcentual, confirmando la idea de una estabilidad en la cuestión distributiva.

Pese a esta estabilidad, la década de los noventa es reconocida por las más importantes reducciones en los índices de desigualdad, sobre todo en el periodo inmediatamente después del Plan Real, cuando se observa un crecimiento económico combinado con distribución de renta. Utilizando los datos del *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada* (Instituto de Investigación Económica Aplicada – IPEA), el Gráfico 6.1 permite observar que, durante el periodo de fuerte crecimiento económico de los años setenta, cuando la economía creció en media a un 7% al año, la renta *per capita* del país también creció, pero la sociedad enfrentó una deterioración de su aspecto distributivo. En la década de los ochenta, tanto el nivel de renta como el cuadro general de la desigualdad pasaron por importantes pérdidas. De modo distinto, los datos muestran que los años noventa representan un aumento de la renta *per capita*, seguida por una disminución del índice de Gini, evidenciando un aumento real del bienestar social (Neri, 2000).

Gráfico 6.1. Índice de Gini, renta-hogar *per capita* y Producto Interno Bruto (1976-2001)



Fuente: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

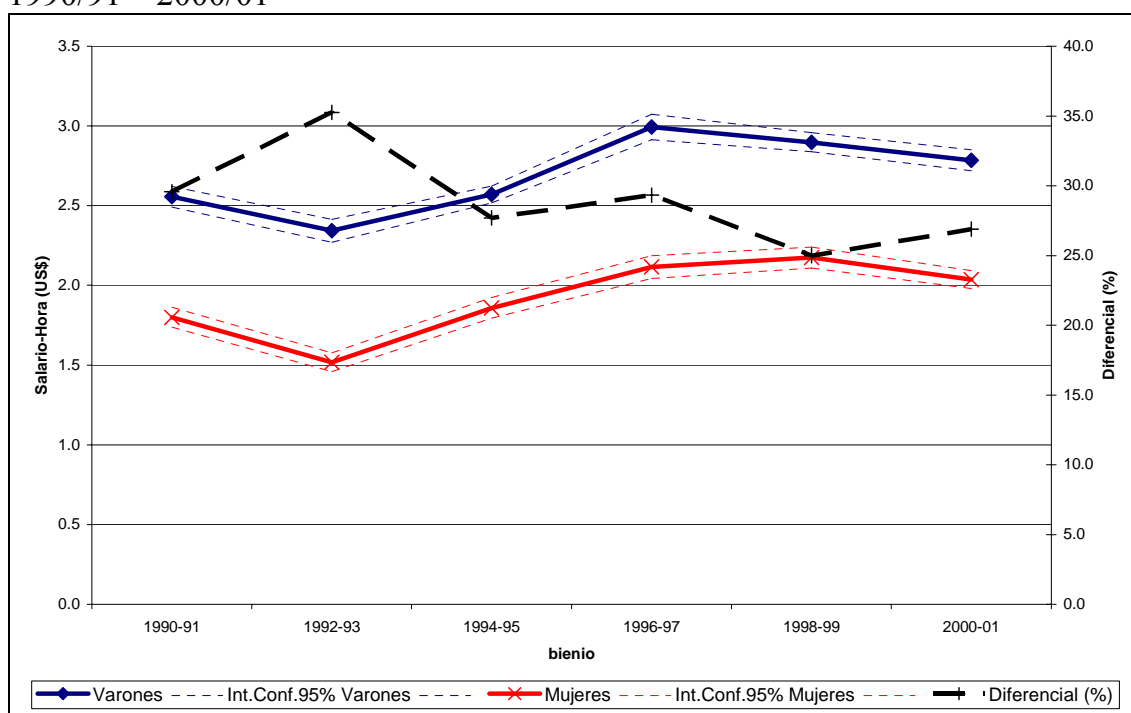
El programa de estabilización del Plan Real de 1994 es comúnmente apuntado como uno de los factores condicionantes para estos resultados, una vez que logró disminuir la inflación y aumentar el consumo real de las clases más pobres de la población. Sin embargo, una serie de trabajos diverge de esta conclusión, argumentando que la tendencia de mejora ya es anterior a la ejecución del plan (Cardoso, 1999) y que los posible efectos benéficos han sido pequeños y de corto plazo, agotándose incluso antes del fin de la década (Rocha, 2000). Otros autores destacan también el papel de la ampliación de políticas de asistencia social, que han incrementado la renta no proveniente del trabajo en las camadas sociales más pobres del país (Soares *et.al.*, 2007).

Incluso con la disminución reciente de la desigualdad, el resultado final es un retorno a valores similares a los niveles en el inicio de los años ochenta. Autores como Barros *et.al.* (2001b) argumentan que esto configura una estabilidad histórica del problema distributivo en el país. Desde los primeros resultados de Langoni (1973), las causas de esta estabilidad son discutidas por los autores brasileños, encontrando sobre todo en la heterogeneidad educacional la

principal fuente de dispersión salarial. Desde el inicio de los años noventa, sin embargo, el papel del mercado de trabajo como generador y amplificador de desigualdad es destacado en los estudios empíricos²⁵.

Uno de los aspectos más investigados es la diferencia de salarios por razones de género. El Gráfico 6.2 muestra la evolución del salario-hora real y de la diferencia entre hombres, dentro de la muestra de trabajadores investigada, en la década de los noventa. Incluso con la significativa reducción que las diferencias salariales entre género han experimentado durante el periodo, las mujeres todavía reciben salarios situados alrededor del 72% de la ganancia salarial de los varones. El mejor resultado ocurre en el bienio 1998/99, cuando reciben el equivalente a un 75% del salario masculino y el peor valor en 1992/93 (un 64%).

Gráfico 6.2. Evolución del salario-hora real y del diferencial según género – 1990/91 – 2000/01



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

²⁵ Una revisión de los trabajos empíricos sobre la desigualdad brasileña es encontrada en Coelho y Corseuil (2002).

La expansión de la renta del trabajo entre los bienios 1994/95 y 1996/97 es fruto sobre todo de un importante aumento salarial en el mes de mayo de 1995, cuando el Gobierno Federal determinó un reajuste de un 42,9% en el valor nominal del salario mínimo. Debido a una característica del mercado de trabajo brasileño, donde los contratos de trabajo en diversas ocasiones son firmados en múltiples del salario mínimo, los aumentos anuales concedidos por el Gobierno Federal son también repasados a trabajadores de todos los tramos de renta. De esta forma, los ocupados con ganancias salariales más altas terminan por beneficiarse más en términos absolutos y el impacto del salario mínimo, como política contra la desigualdad o contra el diferencial según género, es minimizado. Sin embargo, existe un consenso de los efectos sobre el nivel de pobreza, por disminuir la distancia entre la renta de los más pobres y la línea de pobreza (Soares, 2002).

Por otro lado, las empresas del sector informal de la economía, donde los contratos por diversas veces son verbales, también utilizan el salario mínimo oficial como referencia para fijar el valor de la mano de obra. Eso es comúnmente denominado de “efecto faro” (*lighthouse effect*), que corresponde a la idea de que el salario mínimo sería usado como índice, o unidad de cuenta, de las rentas del sector informal. En general, esto hace con que tanto hombres como mujeres ocupadas en actividades informales sean beneficiados por los reajustes, principalmente los trabajadores más pobres, en términos de variación del salario – Neri *et.al.* (2000b) y Ulyseia y Forguel (2006).

Otra forma de comprender el diferencial de salarios por razones de género es analizando el modo como los trabajadores son distribuidos entre grupos, definidos según los cuartiles de la renta-hora. Como en el caso anterior, esto permite identificar al grupo de los trabajadores 25% más pobres, situados en el primer cuartil y los 25% de mayor renta del trabajo, dentro del último cuartil. La Tabla 6.2 muestra como hombres y mujeres se encuentran asignados los cuartiles. En caso de perfecta igualdad entre géneros, se debería observar un 25% de varones y de mujeres en cada uno de los cuartiles, pero las mujeres están

sobre-representadas en los grupos de trabajadores de salarios más bajos. Para la totalidad del periodo, un 19% de los hombres posee un nivel salarial que los asigna entre los trabajadores más pobres, mientras para las mujeres esta proporción sube para un 36%, explicando parcialmente la más baja renta media de trabajo femenina. Entre los bienios inicial y final, se observa una mejora de este cuadro, principalmente por el aumento de la participación de las mujeres en el segundo cuartil de la distribución y por significativos aumentos del salario-hora real en todos los cuartiles.

Tabla 6.2. Salario-hora real (US\$) y distribución de hombres y mujeres en los cuartiles de la distribución de salario-hora (%) – Total del periodo y bienios seleccionados

	Total del Periodo			Bienios Seleccionados					
	Salario Hora	Distribución (%)		Salario Hora	1990/91		Salario Hora	2000/01	
		Varones	Mujeres		Varones	Mujeres		Varones	Mujeres
25% Más Pobres	0,6	19,0	36,0	0,5	19,0	37,5	0,7	18,7	34,8
2° cuartil	1,1	24,7	25,7	1,0	25,1	24,7	1,2	24,4	26,3
3° cuartil	1,9	28,1	19,3	1,8	27,9	19,0	1,9	28,3	19,5
25% Más Ricos	6,2	28,2	19,0	5,9	28,0	18,8	6,2	28,6	19,5
Total	2,4	100,0	100,0	2,3	100,0	100,0	2,5	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Otras informaciones sobre el diferencial entre hombres y mujeres son presentadas en la Tabla 6.3. Las mujeres informales, representadas por las trabajadoras sin el documento estándar de trabajo, además de estar sujetas a salarios más bajos, provenientes del sector no protegido de la economía, también sufren las mayores diferencias salariales en relación a los varones. Actuar sin la *carteira de trabalho* significa, para las mujeres, cobrar en media un 67% del salario-hora que cobran los hombres. Dentro del sector formal, con el documento estándar, la renta-hora del trabajo femenino aumenta a un 74% del salario masculino. También se observa que la tendencia de caída del diferencial es más reciente entre los trabajadores informales, siendo visible únicamente después de 1996/97, indicando una recuperación más demorada de los salarios informales en función de los ciclos económicos o de los reajustes del Gobierno Federal.

Tabla 6.3. Diferencial de género según tipo de contrato de trabajo y sector de actividad (%) – 1990/91 - 2000/01

Bienio	Carteira de Trabalho		Sector de Actividad			
	Con Carteira	Sin Carteira	Industria	Cont. Civil	Comercio	Servicios
1990-91	28,9	24,2	45,0	-29,1	25,3	26,9
1992-93	32,9	32,0	43,8	-48,0	32,9	35,1
1994-95	25,8	31,9	38,7	-71,2	19,0	27,9
1996-97	26,2	36,9	30,9	-29,0	21,3	33,0
1998-99	22,2	31,7	35,1	-47,9	22,0	25,5
2000-01	24,0	34,5	31,4	-55,8	20,9	29,4
Media	25,4	32,3	36,9	-47,5	21,8	28,7

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

La industria, sector que ofrece las mejores remuneraciones medias por horas de trabajo (media de 2,80 dólares), es también la rama de actividad donde las mujeres encuentran las mayores diferencias de salario a lo largo de todo el periodo de análisis. Por otro lado, la construcción civil presenta un diferencial favorable a las mujeres, pero estas son actividades de baja representación femenina, además del elevado grado de heterogeneidad de este tipo de trabajo, que dificulta su interpretación.

Por último, la Tabla 6.4 considera las cinco categorías socioeconómicas definidas por Jannuzzi (2000) para calcular el diferencial de salarios. Esto permite observar que la mayor diferencia ocurre dentro de las ocupaciones superiores que, como el caso de la industria, ofrecen los mejores salarios. En otras palabras, la inserción laboral de las mujeres en ocupaciones superiores no está condicionada a ganancias salariales medias compatibles con las recibidas por los trabajadores varones. Pese el mayor *stock* de cualificación (un 79% de las mujeres ocupadas en la categoría alta posee educación superior, mientras 71% de los varones posee la misma cualificación), la renta del trabajo sigue sujeta a la discriminación por razones de género.

Tabla 6.4. Diferencial de género según categoría socioeconómica de origen del trabajador (%) – 1990/91 - 2000/01

Bienio	Alta	Media Alta	Media	Media Baja	Baja
1990-91	36,1	22,4	9,7	28,1	15,9
1992-93	47,3	29,9	16,4	26,5	33,2
1994-95	33,2	28,0	16,5	23,2	35,0
1996-97	32,9	26,1	14,6	27,2	12,6
1998-99	29,4	18,4	13,0	24,7	4,9
2000-01	28,7	25,7	14,0	27,0	9,6
Media	32,2	24,4	13,6	25,8	14,8

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Estos resultados evidencian una doble característica del diferencial de salarios entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo brasileño. De un lado, las mujeres se encuentran más concentradas en tramos más bajos de la distribución de salarios. La asignación ocupacional de las mujeres en ocupaciones de bajos salarios y de elevada informalidad es una de las causas de este fenómeno. En consecuencia, el flujo de trabajadores puede también presentar importantes impactos sobre este hiato de renta. Por otro lado, incluso con la inserción ocupacional en categorías de más alto nivel socioeconómico, el diferencial por razones de género sigue presente.

Este doble efecto puede ser clasificado en elementos de segmentación o segregación ocupacional y en elementos de discriminación pura. En el primer caso, las mujeres cobran salarios más bajos no porque poseen atributos productivos inferiores o en menor cantidad, sino porque se encuentran en ocupaciones de más baja productividad. El caso de discriminación pura ocurre cuando todavía existe un diferencial de salarios cuando son comparados hombres y mujeres con los mismos atributos y actividades.

Las secciones a continuación analizan el impacto de la movilidad ocupacional sobre la variación del salario y sobre la diferencia de salario entre géneros, intentando separar estos dos efectos. La primera sección investiga el papel de la movilidad sobre la variación de los salarios, destacando su capacidad de retirar a los trabajadores de entre los más pobres. A continuación, es analizado

el impacto sobre los salarios y sobre la diferencia, identificando los efectos de la segmentación y de la discriminación.

6.2. Movilidad ocupacional y crecimiento de los salarios

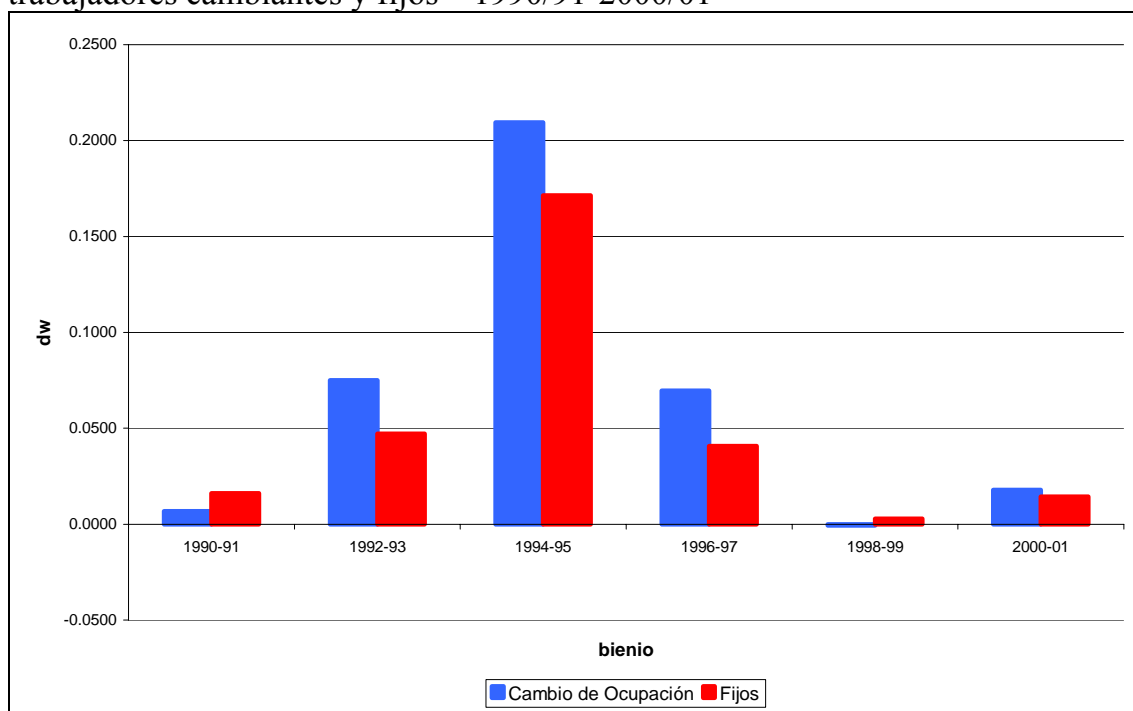
Este apartado compara el crecimiento salarial de los trabajadores que cambian de ocupación y de los que permanecen fijos a sus respectivas actividades. También son comparados los resultados según género, que permiten observar que, pese a una más alta tasa de crecimiento general de los salarios, las mujeres encuentran importantes restricciones para disminuir la distancia con el salario de los varones.

La variación del salario (dw) es medida a través de la diferencia entre los logaritmos del salario cobrado en el segundo año y el observado en el primer año de cada bienio, conforme la ecuación:

$$dw_{g,m} = w_{g,m}^2 - w_{g,m}^1 \quad g = \text{varones, mujeres} \quad m = \text{fijos, cambiantes} \quad (6.1)$$

El Gráfico 6.3 permite acompañar el comportamiento de la variación salarial-hora, comparando trabajadores fijos y cambiantes durante la década de los noventa. De modo general, se observa una intensa oscilación de las tasas de crecimiento del salario para los dos grupos de trabajadores. Pero la tasa percibida por los que cambian de ocupación es, en la mayor parte de los casos, más elevada que la de los individuos que permanecen fijos a sus respectivas actividades. En media, los trabajadores que efectúan una movilidad reciben un aumento salarial de un 5,9%, mientras los fijos obtienen una variación media de un 4,6%.

Gráfico 6.3. Evolución de la tasa de crecimiento del salario-hora real para trabajadores cambiantes y fijos – 1990/91-2000/01



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Comparado a resultados internacionales, ponderando por las diferencias en las bases de datos y metodologías empleadas, este es un valor por encima de la media. Ramos (1999), por ejemplo, encuentra una variación media de un 1,2% entre los trabajadores británicos que se desplazan a un nuevo empleo, mientras Mincer (1986) observa que esta variación es de un 3,9% para los trabajadores americanos que cambian de ocupación. Los datos usados por Peticara (2002) muestran que el salario de los trabajadores que cambian de modo voluntario de empleo obtiene un aumento salarial medio de un 7%. También constata que un 55% de los cambios voluntarios resultan en un desplazamiento positivo dentro de la distribución de salarios, pero sólo un 15% de dichos cambios producen un aumento salarial por encima de los 60%.

El brusco aumento en el bienio 1994/95 corresponde, en gran medida, al reajuste nominal de un 42,9%, comentado en la sección anterior. Según Neri (1997), el mercado de trabajo metropolitano poseía en los meses de abril y mayo de 1995 respectivamente un 13% y un 16% de la mano de obra ocupada

cobrando exactamente un salario mínimo. En estos meses, un 14% y un 32% de los salarios correspondían a múltiplos enteros del mínimo, excluyendo los que cobraban el valor base. Esta masa de trabajadores fue directamente afectada por el aumento del salario básico, además de la mano de obra afectada de forma indirecta por el “efecto faro” (*lighthouse effect*) en la informalidad.

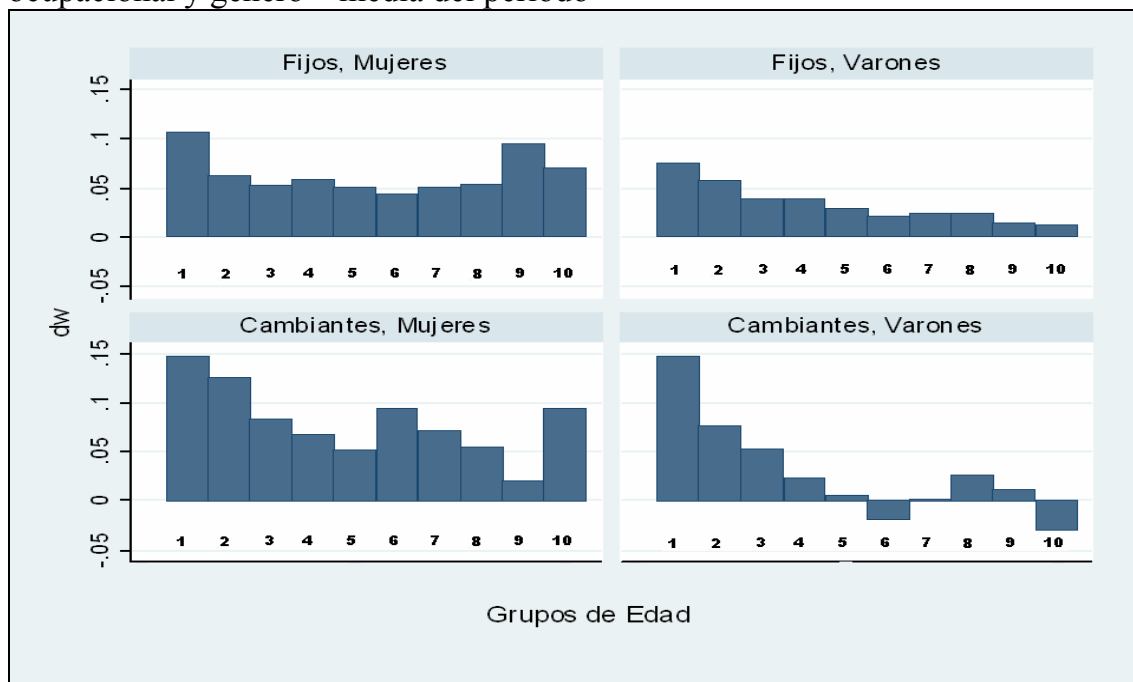
Los determinantes de la movilidad ocupacional muestran que los trabajadores brasileños cambiantes presentan, en media, un salario más bajo. No obstante, el salario de las personas que mudan de ocupación crece de forma más acelerada, evidenciando un doble efecto, similar al observado por Le Grand y Tallin (2002) para Suecia. La antigüedad en la ocupación ofrece retornos sobre el nivel actual de los salarios, mientras la movilidad genera pérdidas de capital humano específico. El trabajador intenta compensar esta pérdida de capital por medio de la búsqueda de combinaciones que ofrezcan mejores expectativas de crecimiento salarial en el futuro.

El más rápido crecimiento de la ganancia salarial-hora de los trabajadores que cambian de ocupación también puede representar una convergencia de salarios, en la medida que el trabajador camina por su ciclo de vida profesional. De acuerdo con Mincer (1986), la variación salarial en función de la movilidad ocupacional es más baja entre los trabajadores de mayor edad, debido a la dificultad de encontrar un empleo donde puede cobrar, o beneficiarse, tanto como el primero y por la mayor incidencia del desempleo en este grupo.

Observando el Gráfico 6.4 a continuación, es posible constatar un resultado coherente con esta visión, por la variación salarial más elevada entre los ocupados más jóvenes (hasta los 31 años), fijos y los que cambian de ocupación. Por otro lado, la permanencia en la ocupación después de los 31 años origina un crecimiento más rápido para los trabajadores, evidenciando que, a este punto, la estrategia de acumulo de capital humano específico es la más ventajosa. Esto también explica, en parte, la más baja tasa de movilidad

ocupacional con el aumento de la edad²⁶, por los bajos retornos en términos de variación de la renta de salario. También corrobora los resultados de investigaciones anteriores que destacan la importancia de la movilidad sobre la formación del salario de los trabajadores más jóvenes, que todavía se encuentran en definición de su carrera profesional – Topel y Ward (1992), Neal (1998), etc.

Gráfico 6.4. Variación del salario-hora según grupos de edad, movilidad ocupacional y género – media del periodo



Nota: (1): 16-21 años; (2): 22-26; (3): 27-31; (4): 32-36; (5): 37-41; (6): 42-46; (7): 47-51; (8): 52-56; (9): 57-61; (10): 62-65 años.

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Aun de acuerdo con Mincer (1986), el acumulo de capital humano general, es decir, la educación formal, representa retornos más elevados en términos de variación salarial, en función de la mayor capacidad en traspasar esta inversión entre las actividades. La Tabla 6.5, sin embargo, muestra que esta relación no es directa en el caso brasileño y que los trabajadores más educados obtienen aumentos inferiores en el salario.

²⁶ Véase el Gráfico 5.3, en el capítulo 5.

Tabla 6.5. Variación del salario-hora según cualificación, niveles seleccionados de salario y género – media del periodo

	Cambiantes			Fijos		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
No-Cualificados	0,0571	0,0368	0,1208	0,0601	0,0471	0,0840
Semi-Cualificados	0,0644	0,0495	0,0955	0,0429	0,0349	0,0562
Cualificados	0,0413	0,0302	0,0563	0,0261	0,0220	0,0310
<i>25 % Más Pobres</i>						
No-Cualificados	0,3269	0,3387	0,3078	0,2553	0,3229	0,2124
Semi-Cualificados	0,4114	0,4378	0,3774	0,2786	0,3356	0,2395
Cualificados	0,9041	0,9132	0,8977	0,5835	0,7257	0,5142
<i>25% Más Ricos</i>						
No-Cualificados	-0,3702	-0,3546	-0,5610	-0,2529	-0,2358	-0,4892
Semi-Cualificados	-0,2185	-0,2100	-0,2526	-0,1664	-0,1564	-0,2024
Cualificados	-0,0756	-0,0660	-0,0922	-0,0320	-0,0214	-0,0475

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Este resultado puede ser explicado en parte por el hecho de que los trabajadores de mayor cualificación también son los de mayor salario. En este caso, para los más ricos, lo más importante no es la variación, sino el nivel de los salarios reales. Cuando la variación es desagregada en función del nivel del salario, la relación de Mincer (1986) es observada entre los trabajadores más pobres. Con los trabajadores de más alta ganancia salarial-hora, la cualificación es utilizada únicamente como protección contra reducciones más intensas en el salario.

Los dos últimos datos, sobre la edad y la educación, también ponen en evidencia las primeras diferencias en las tasas de crecimiento salarial de hombres y mujeres. En términos generales, las mujeres presentan una tasa de crecimiento de salario más elevada que los varones, de forma independiente a cambiar o no de actividad. Según los grupos de edad, los varones entre 42 y 46 años y los mayores de 62 años presentan resultados negativos en función del cambio de ocupación, mientras las mujeres permanecen con beneficios positivos en todos los grupos.

Entre los grupos de educación y renta, sin embargo, los varones más pobres logran mayores tasas de incremento salarial. Esto muestra que el

beneficio neto de las mujeres está concentrado entre las trabajadoras con nivel de salario situado alrededor de la media de ganancias del país.

Loprest (1992), al analizar el impacto del cambio de ocupación entre los norte americanos, observa que las mujeres presentan desventajas tanto en relación a la probabilidad de cambiar de ocupación como en el impacto general de la movilidad sobre la variación del salario. En cambio, el caso brasileño se destaca por las tasas de incremento salarial más elevadas para el colectivo femenino, pero éstas presentan una tasa de movilidad general más baja. El crecimiento más rápido del salario-hora entre las mujeres que efectúan algún tipo de cambio de ocupación sugiere que la movilidad puede ser utilizada como vía de ecualización salarial también entre géneros (Fitzenberger y Kuzne, 2005).

Sin embargo, es necesario ponderar esta conclusión por dos factores importantes. Primero, la reasignación ocupacional de las mujeres es más limitada que la de los varones (un 81% entre los varones que salen de sus ocupaciones retorna al mercado de trabajo con una nueva ocupación, mientras las mujeres presentan una tasa de un 65%). Y, en segundo lugar, la movilidad ocupacional femenina es más restricta al segmento socioeconómico inferior de la economía, como anteriormente definido.

Esto implica decir que el beneficio de la movilidad ocupacional, en términos de variación del salario, no es igualmente distribuido entre hombres y mujeres. Una idea general de esta diferencia puede ser obtenida con el auxilio de la Tabla 6.6. La Tabla construye una matriz de transición entre los cuartiles del salario-hora que el trabajador recibe en el primer y en el segundo año de cada bienio, diferenciando según género y entre fijos y cambiantes. De este modo, es posible observar si la variación obtenida por medio de la movilidad ocupacional es significativa el suficiente para llevar el trabajador a tramos más elevados de la distribución de salarios.

En media, no considerando los trabajadores que ya se encuentran en el cuartil superior en el primer año, un 29% de la mano de obra que cambia de

actividad recibió un incremento salarial el bastante elevado para desplazarla de forma ascendente en al menos un cuartil, mientras entre los fijos esta tasa es de un 22%. Entre los trabajadores cambiantes más pobres, es decir, localizados dentro del primer cuartil, el impacto de la variación salarial proporciona una salida de esta situación para un 40%. De otro lado, los más pobres que permanecen en sus actividades, ascienden a una tasa inferior, de un 30% en media.

Tabla 6.6. Matriz de transición entre cuartiles del salario-hora de fijos y cambiantes según género (%) – media del periodo

Cambiantes según género (%) media del período							
		Fijos	Posición en el segundo año				
		25% Más Pobres	2º Cuartil	3º Cuartil	25% Más Ricos	Total	
Posición en el Primer año (Fijos)	Varones	25% Más Pobres	62,3	28,3	8,2	1,3	100,0
		2º Cuartil	22,8	49,4	24,2	3,7	100,0
		3º Cuartil	5,6	24,7	54,1	15,7	100,0
		25% Más Ricos	0,9	4,1	20,0	75,0	100,0
		Total	16,7	24,9	29,8	28,7	100,0
	Mujeres	25% Más Pobres	77,4	18,0	3,9	0,6	100,0
		2º Cuartil	31,2	50,2	16,5	2,1	100,0
		3º Cuartil	8,7	28,1	48,9	14,3	100,0
		25% Más Ricos	1,3	3,4	17,4	78,0	100,0
		Total	38,6	25,5	17,9	18,0	100,0
		Cambiantes	Posición en el segundo año				
		25% Más Pobres	2º Cuartil	3º Cuartil	25% Más Ricos	Total	
		25% Más Pobres	2º Cuartil	3º Cuartil	25% Más Ricos	Total	
Posición en el Primer año (Cambiantes)	Varones	25% Más Pobres	58,1	28,4	11,2	2,3	100,0
		2º Cuartil	29,7	40,2	24,6	5,6	100,0
		3º Cuartil	10,5	26,5	43,7	19,3	100,0
		25% Más Ricos	2,0	6,1	20,1	71,8	100,0
		Total	22,4	24,4	25,6	27,6	100,0
	Mujeres	25% Más Pobres	64,2	25,4	8,2	2,3	100,0
		2º Cuartil	30,6	42,1	22,2	5,1	100,0
		3º Cuartil	11,0	26,8	43,4	18,8	100,0
		25% Más Ricos	2,3	6,0	20,3	71,4	100,0
		Total	31,2	26,2	21,8	20,8	100,0

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Diferenciando según género, la restricción de los efectos de la movilidad sobre las mujeres tornase más notoria. A pesar de la más significativa variación salarial media, las mujeres presentan mayores dificultades para salir de la situación de bajo nivel de renta del trabajo. El 64% de mujeres con renta entre los 25% más pobres y que cambian de ocupación permanecen dentro del primer

cuartil de salarios, mientras que entre los varones este porcentual baja para un 58%. La educación general parece actuar como un importante componente de fomento para estos saltos entre los cuartiles. Entre los más cualificados, la tasa de salida del primer cuartil es de un 78% para los trabajadores que cambian de actividad y de un 56% para los fijos.

Pero también entre los más cualificados, las diferencias de salida del cuartil más pobre persisten. Los varones en esta situación y que cambian de ocupación, salen a una tasa de un 84%, mientras las mujeres lo hacen a un 75%. Los trabajadores fijos logran salir a tasas de un 70% y un 52%, para hombres y mujeres respectivamente. Esto significa que los beneficios de la movilidad ocupacional entre los más pobres ofrecen importantes restricciones para las mujeres.

Estas conclusiones son coherentes con las encontradas por otras investigaciones que utilizan matrices de transición con particiones de la distribución de la renta, como Ramos (1999), por ejemplo, que analiza el caso de los trabajadores británicos. Evidencian que el bajo salario de las mujeres en relación a los varones limita el efecto de la mayor variación de ganancia salarial. Pero también refuerzan los resultados sobre movilidad socioeconómica del capítulo anterior y su capacidad de retirar a grupos de trabajadores de situaciones de bajo nivel socioeconómico.

Sin embargo, además de los beneficios en términos de aumento del salario-hora, la movilidad ocupacional también está relacionada a cambios descendentes en la distribución, como ha ocurrido a un 31% de los trabajadores cambiantes, excluidos los que estaban originalmente entre los más pobres. Por otro lado, el elevado porcentaje de trabajadores que permanece dentro del mismo cuartil de renta sugiere que los efectos a corto plazo de la movilidad ocupacional no son muy elevados.

La segmentación del mercado de trabajo también es un importante condicionante de estos resultados. En la Tabla 6.7, los datos son organizados de

modo a representar, al mismo tiempo, la tasa de movilidad entre los segmentos socioeconómicos, en forma de una matriz de transición, y la variación del salario-hora resultante de este movimiento (entre paréntesis). Como permiten observar los datos, las mujeres que logran salir de ocupaciones del segmento socioeconómico inferior y cambiar para actividades de mayor *status* reciben un aumento de salario-hora superior al de los varones. Sin embargo, este efecto es limitado por la menor probabilidad de salida de estas ocupaciones.

Tabla 6.7. Matriz de transición entre segmentos socioeconómicos según género y variación del salario-hora según movilidad (%) – media del periodo

	Origen / Destino	Superior	Medio	Inferior	Total
Varones	Segmento Superior	80,7 (0,0303)	14,3 -(0,1015)	5,1 -(0,1015)	100,0 -(0,0026)
	Segmento Medio	8,2 (0,1824)	79,6 (0,0380)	12,2 (0,0380)	100,0 (0,0370)
	Segmento Inferior	3,6 (0,3123)	13,8 (0,1552)	82,7 (0,1552)	100,0 (0,0728)
	Origen / Destino	Superior	Medio	Inferior	Inferior
Mujeres	Segmento Superior	79,3 (0,0480)	16,9 -(0,0368)	3,8 -(0,0368)	100,0 (0,0269)
	Segmento Medio	16,4 (0,2005)	76,2 (0,0515)	7,4 (0,0515)	100,0 (0,0703)
	Segmento Inferior	1,9 (0,3223)	4,8 (0,1782)	93,4 (0,1782)	100,0 (0,0975)

Nota: variación del salario-hora (dw) entre paréntesis.

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Las matrices de transición entre tramos del salario-hora (Tabla 6.6) y la de transición entre los tres segmentos socioeconómicos (Tabla 6.7) evidencian que la movilidad ocupacional y socioeconómica fomenta la salida de situaciones de bajo nivel de renta o de inferior *status* social. Con todo, existe una importante limitación en términos de movilidad, en función de las barreras impuestas por la segmentación del mercado de trabajo contra las mujeres.

En conjunto, los resultados de este apartado evidencian que la movilidad ocupacional representa costes a los trabajadores, sobre todo en relación a las pérdidas de capital humano, pero también implican en beneficios en términos de aumentos del salario-hora para una parte significativa de las personas que cambian de ocupación. Las mujeres experimentan variaciones más expresivas en

el salario-hora, pero el bajo nivel de este salario limita su transición hacia tramos más altos de la distribución. De igual forma, la baja movilidad ocupacional y los movimientos restringidos a ocupaciones de bajo *status* socioeconómico ofrecen otro punto de rigidez. Esto sugiere que la segmentación del mercado de trabajo, especialmente restrictiva a la movilidad ascendente de las mujeres, contribuye a perpetuar el ciclo de desigualdad de remuneraciones por género.

La sección a continuación analiza esta restricción, separando los efectos de la movilidad sobre el diferencial de salarios por razones de género.

6.3. Movilidad ocupacional y el diferencial de salario

El objetivo de esta sección es investigar el impacto de la movilidad socioeconómica sobre el salario y sobre el diferencial por razones de género. El análisis está dividido en dos etapas. En la primera etapa, son estimadas ecuaciones de salarios separadas para hombres y mujeres, utilizando *dummies* que representan la movilidad de los trabajadores entre los tres segmentos socioeconómicos (Superior, Medio e Inferior) como variables explicativas. A continuación, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres es dividida en una parte explicada, en función de la posesión de factores productivos, y en otra parte no explicada, relacionada con la discriminación.

Las ecuaciones de salario son estimadas para hombres y mujeres en cada uno de los tres segmentos socioeconómicos, siguiendo las hipótesis generales del capítulo 3, sintetizadas mediante la ecuación:

$$\ln(w^2) = f(M, K, P, MT) \quad (6.2)$$

donde w^2 es el salario hora recibido en el segundo año, M es el vector de variables *dummies* que representan el cambio de segmento socioeconómico (1 para los trabajadores que cambian de segmento económico y 0 para los demás); K es el *stock* de capital humano, aproximado por la edad (y su valor al cuadrado)

y por la cualificación; P representa las características personales (jefe de hogar) y MT los factores del mercado de trabajo (formal y ramos de actividad). También son adicionadas variables de control del bienio, de las regiones metropolitanas y algunas variables de interacción entre movilidad y ramo de actividad, sector formal y educación.

Las estimaciones toman como base las características personales y del mercado de trabajo durante el primer año de cada bienio, pero utiliza el salario recibido en el segundo, es decir, después de la decisión de cambiar o no de ocupación. Esto se justifica porque el interés está en obtener el impacto de la movilidad sobre la renta futura del trabajador. Además, considerando que la movilidad también es una función del nivel de salarios²⁷, existe un problema de endogeneidad entre estos dos componentes. Para corregir el problema, se ha empleado el método de tratamientos de efectos, utilizando las probabilidades de movilidad socioeconómica estimadas en el capítulo anterior²⁸.

El resultado de las ecuaciones para varones y para mujeres, según el segmento socioeconómico, se encuentran en las Tablas 6.8 y 6.9, respectivamente. El coeficiente significativo de las variables *lambda* indica que el efecto de la movilidad no es un factor aleatorio, sino relevante en la determinación de los salarios.

²⁷ Recuerde que, $M = f(K, w, P, MT)$, según las hipótesis generales formalizadas en el capítulo 3.

²⁸ Detalles en el capítulo 4 de metodología, sección (4.4).

Tabla 6.8. Ecuaciones de salarios según segmentos socioeconómicos – Varones

	Superior		Medio		Inferior	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
Jefe	0,2570	0,0145	0,1898	0,0088	0,1935	0,0088
Edad	0,0600	0,0037	0,0476	0,0022	0,0408	0,0020
Edad ²	-0,0006	0,0000	-0,0005	0,0000	-0,0005	0,0000
No Cualificados (<i>referencia</i>)						
Semi-Cualificados	0,4699	0,0212	0,1790	0,0076	0,1262	0,0073
Cualificados	1,1890	0,0216	0,6980	0,0220	1,0127	0,0621
Formal	0,1855	0,0169	0,1526	0,0102	0,1397	0,0085
Industria (<i>referencia</i>)						
Construcción Civil	-0,0072*	0,0276	-0,0564	0,0178	-0,1390	0,0106
Comercio	-0,1950	0,0183	-0,2539	0,0098	-0,2093	0,0132
Servicios	-0,0629	0,0122	-0,0454	0,0079	-0,1799	0,0088
1990/91 (<i>referencia</i>)						
1992/93	-0,0269*	0,0192	-0,0329	0,0120	-0,0611	0,0125
1994/95	0,1237	0,0168	0,0887	0,0107	0,0641	0,0111
1996/97	0,2120	0,0166	0,1950	0,0105	0,1644	0,0113
1998/99	0,1451	0,0163	0,1656	0,0102	0,1738	0,0110
2000/01	0,0738	0,0161	0,1014	0,0098	0,1491	0,0109
São Paulo (<i>referencia</i>)						
Recife	-0,5918	0,0239	-0,6376	0,0122	-0,7311	0,0122
Salvador	-0,4288	0,0217	-0,5678	0,0119	-0,6042	0,0128
Belo Horizonte	-0,2651	0,0138	-0,3372	0,0087	-0,4210	0,0101
Rio de Janeiro	-0,4214	0,0151	-0,3468	0,0093	-0,3661	0,0104
Porto Alegre	-0,2702	0,0139	-0,2456	0,0094	-0,2932	0,0109
Ascenso	-	-	0,2580	0,0813	0,1441	0,0465
Descenso	-0,4323	0,0696	-0,2867	0,0492	-	-
Asc*Semi.Cualif	-	-	0,1477	0,0373	0,0605	0,0193
Asc*Cualificados	-	-	0,1094	0,0496	0,0704*	0,0886
Asc* Formal	-	-	0,0398*	0,0388	0,0072*	0,0224
Asc*Construcción	-	-	0,0241*	0,0638	-0,0769	0,0311
Asc*Comercio	-	-	0,1368	0,0346	-0,0153*	0,0297
Asc*Servicios	-	-	0,0213*	0,0297	0,0560	0,0218
Desc*Semi.Cualif	-0,0603*	0,0367	-0,0215*	0,0197	-	-
Desc*Cualificados	-0,2443	0,0471	0,1344*	0,1260	-	-
Desc* Formal	0,0412*	0,0354	-0,0896	0,0259	-	-
Desc*Construcción	-0,0799*	0,0600	0,0505*	0,0431	-	-
Desc*Comercio	-0,0019*	0,0374	0,0317*	0,0267	-	-
Desc*Servicios	0,0026*	0,0288	-0,0780	0,0227	-	-
Lambda Ascenso	-	-	-0,0569	0,0273	0,0105*	0,0222
Lambda Descenso	0,0336*	0,0309	0,0394	0,0218		
Término Indep.	-0,7794	0,0742	-0,6321	0,0397	-0,6553	0,0383
R ²	0,4571		0,3391		0,3096	
Nº.Obs	18.361		31.839		26.805	
F(m, n-m)	577,99		457,21		428,82	
Prob>F	0,0000		0,0000		0,0000	

Nota: (*) no significativo a 10%.

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Tabla 6.9. Ecuaciones de salarios según segmentos socioeconómicos – Mujeres

	Superior		Medio		Inferior	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
Jefe	0,1113	0,0182	0,0240*	0,0163	0,0156	0,0084
Edad	0,0640	0,0044	0,0479	0,0033	0,0279	0,0021
Edad ²	-0,0006	0,0001	-0,0005	0,0000	-0,0003	0,0000
No Cualificados (<i>referencia</i>)						
Semi-Cualificados	0,5043	0,0497	0,3014	0,0218	0,0824	0,0074
Cualificados	1,1573	0,0497	0,8181	0,0289	0,8460	0,0693
Formal	0,1723	0,0214	0,1730	0,0185	0,1184	0,0079
Industria (<i>referencia</i>)						
Construcción Civil	-0,0636*	0,0419	0,0684	0,0486	-0,0943	0,0464
Comercio	-0,1445	0,0279	-0,1037	0,0172	-0,1432	0,0290
Servicios	-0,0406	0,0196	0,1733	0,0174	-0,1572	0,0088
1990/91 (<i>referencia</i>)						
1992/93	-0,1145	0,0263	-0,0825	0,0215	-0,1053	0,0140
1994/95	0,0841	0,0227	0,0356	0,0189	0,0453	0,0128
1996/97	0,1337	0,0224	0,1770	0,0181	0,2145	0,0123
1998/99	0,1350	0,0213	0,1462	0,0175	0,2574	0,0118
2000/01	0,0648	0,0203	0,0805	0,0164	0,2446	0,0114
São Paulo (<i>referencia</i>)						
Recife	-0,7430	0,0255	-0,6995	0,0196	-0,7246	0,0147
Salvador	-0,5296	0,0232	-0,5983	0,0190	-0,6885	0,0124
Belo Horizonte	-0,2687	0,0186	-0,3969	0,0142	-0,4421	0,0107
Rio de Janeiro	-0,4340	0,0186	-0,4450	0,0155	-0,3625	0,0113
Porto Alegre	-0,2641	0,0180	-0,2114	0,0150	-0,2150	0,0111
Ascenso			0,2988	0,1096	0,3949	0,0867
Descenso	-0,7849	0,0914	-0,0861*	0,0962		
Asc*Semi.Cualif	-	-	0,1072*	0,0769	0,0479*	0,0435
Asc*Cualificados	-	-	0,1335*	0,0831	0,3895	0,1086
Asc* Formal	-	-	-0,0643*	0,0448	0,0080*	0,0371
Asc*Construcción	-	-	-0,0179*	0,1122	0,3269*	0,1922
Asc*Comercio	-	-	0,0405*	0,0466	0,1152*	0,0709
Asc*Servicios	-	-	-0,1606	0,0406	0,1598	0,0394
Desc*Semi.Cualif	0,1339	0,0666	-0,1015	0,0467	-	-
Desc*Cualificados	0,0202*	0,0712	-0,0327*	0,1318	-	-
Desc* Formal	0,0083*	0,0381	-0,1476	0,0547	-	-
Desc*Construcción	0,1867	0,0970	-0,1193*	0,1451	-	-
Desc*Comercio	0,1340	0,0489	-0,0393*	0,0566	-	-
Desc*Servicios	0,1155	0,0367	-0,2349	0,0491	-	-
Lambda Ascenso	-	-	-0,0062*	0,0334	-0,1508	0,0346
Lambda Descenso	0,1008	0,0329	0,0630*	0,0461	-	-
Término Indep.	-0,9646	0,0946	-0,9954	0,0607	-0,6868	0,0429
R ²	0,4659		0,3852		0,3463	
Nº.Obs	10.561		12.562		19.151	
F(m, n-m)	385,14		214,22		341,21	
Prob>F	0,0000		0,0000		0,0000	

Nota: (*) no significativo a 10%.

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME

Adicionalmente, para observar variaciones de los efectos marginales durante la década, también son estimadas ecuaciones auxiliares, dividiendo la muestra en dos sub-periodos (el primer periodo corresponde a los bienios de 1990/91 hasta 1994/95 y el segundo está comprendido entre 1996/97 y 2000/01), y sus *outputs* completos se encuentran en el Anexo I. En términos generales, los resultados son consistentes con investigaciones anteriores que utilizan ecuaciones mincerianas para la determinación de la renta individual en el caso brasileño²⁹.

El retorno marginal de los jefes de hogares indica que, en general, los trabajadores responsables por la familia cobran los salarios más altos. Los jefes ocupados en segmentos de más bajo nivel socioeconómico reciben retornos inferiores que los jefes de hogares del segmento superior. Este resultado sugiere, posiblemente, una mayor inserción de los demás miembros de hogares más pobres en el mercado de trabajo (Jatobá, 1990). Asimismo, los cambios en la configuración de la familia brasileña, con la formación de las familias monoparentales y la disminución de la importancia del jefe de hogar, hacen con que el diferencial de salarios entre miembros de la familia sea minimizado a lo largo del tiempo (Medeiros y Osorio, 2002).

Los retornos de la edad son crecientes en la medida en que se avanza hacia ocupaciones de mejor *status*, indicando que los más ricos actúan con más facilidad en el momento de transformar este tipo de capital humano en remuneración. El valor negativo del término cuadrado muestra una relación en forma de U invertido de la edad con el salario. La educación presenta un comportamiento similar al de la edad, siendo más rentable para los varones, principalmente para aquellos ocupados en el segmento superior. Trabajadores más cualificados y de ocupaciones superiores reciben premios salariales más elevados que los ocupados con nivel similar de educación en los demás segmentos. Este resultado indica la demanda por mano de obra cualificada en sectores o actividades donde las necesidades técnicas podrían ser suprimidas por trabajadores de cualificación más baja (Machado *et.al.*, 2003).

²⁹ Para una revisión de las investigaciones que utilizan ecuaciones de salarios, ver Corseuil (2002).

Con relación a las características de los puestos de trabajo, una actividad con el contrato formal de trabajo, es decir, con la *carteira de trabalho*, representa un retorno positivo en todos los casos, evidenciando el salario más alto dentro del sector formal. Sin embargo, las ecuaciones que dividen la muestra en dos subperiodos de la década (1990/91 – 1994/95 y 1996/97 – 2000/01), indican una disminución del retorno marginal del trabajo formal. Esto puede ser resultado, entre otros condicionantes, de la proliferación de los contratos atípicos de trabajo, que presentan nivel de salario equivalente al de los trabajadores con la *carteira de trabalho*, pero con menor cobertura de otros beneficios sociales.

La industria es el sector de referencia salarial de los individuos, con excepción para las mujeres de ocupaciones del segmento ocupacional de medio *status*, para quienes el sector de servicios parece ser el más atractivo. Las *dummies* que representan los bienios investigados captan la velocidad media con que aumentan los salarios-hora de cada grupo de trabajadores. De eso, se observa una evolución más favorable para los varones en las ocupaciones superiores, pero una mejor evolución de las mujeres ocupadas en actividades de menor remuneración del trabajo. Esto indica que las mujeres más pobres han ganado espacio en la absorción del salario-hora total producido en la economía a lo largo de los años noventa, confirmando el análisis sobre distribución de renta realizado al principio de este capítulo.

Las *dummies* regionales son utilizadas para captar las diferencias espaciales en la distribución de salarios, con la expectativa de que la situación económica de una región interfiera en la capacidad del individuo de transformar atributos en renta. Tomando a São Paulo como referencia, las regiones situadas en el nordeste del país (Recife y Salvador) son las que ofrecen las mayores dificultades de generación de renta salarial, en especial para el caso femenino.

Finalmente, con relación a las variables que marcan los movimientos ocupacionales de los trabajadores entre un año y otro, las *dummies* presentan los signos esperados y son significativas en casi todos los casos, incluyendo algunas

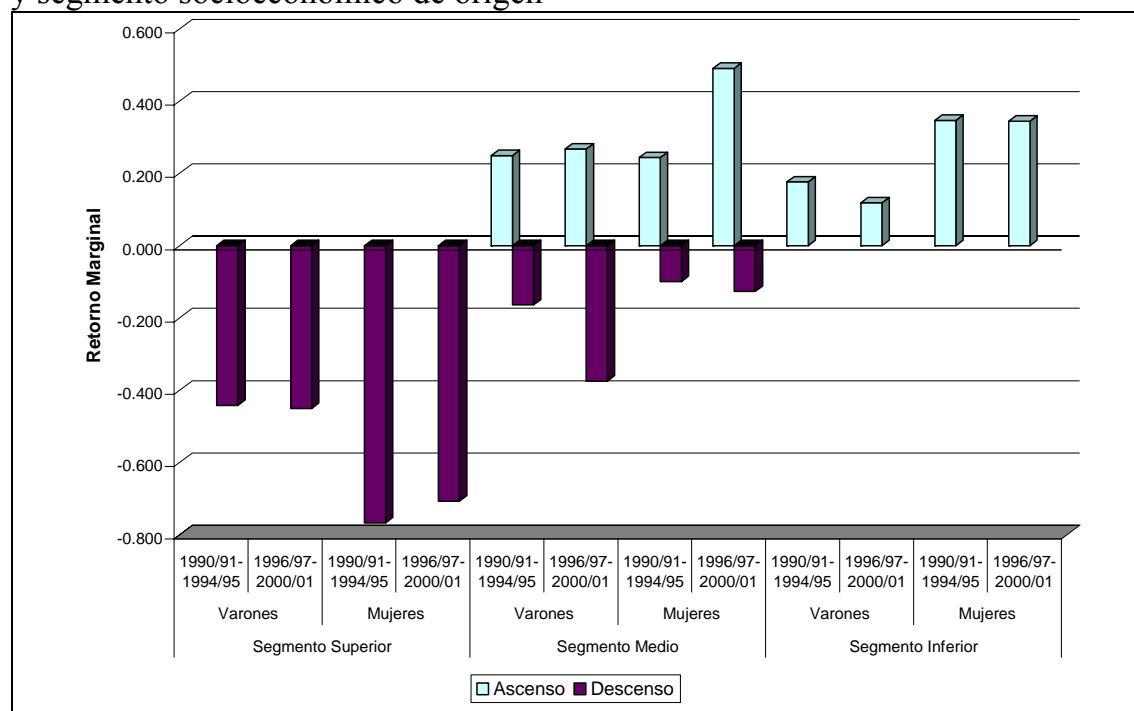
de las variables de iteración. Las variables usan como referencia la situación en que el trabajador permanece en el mismo segmento socioeconómico, incluso después de efectuar alguna movilidad ocupacional. De esta forma, cambios ascendentes de ocupación generan salarios futuros más elevados y la movilidad descendente resulta en salarios inferiores.

Las variables de iteración entre tipo de movilidad y otros factores permiten visualizar el impacto según grupos más específicos. El ascenso socioeconómico es más importante entre las mujeres más cualificadas, mostrando el papel de la educación general como promotora de movilidad ocupacional, siendo utilizada para aumentar la renta futura por medio del cambio de ocupación. Los trabajadores de ocupaciones dentro del sector formal son los que más pierden con la movilidad descendente, explicado por el mayor porcentaje de trabajadores que pierden los contratos con la *carteira de trabalho* al efectuar este tipo de movilidad (un 25% de los trabajadores formales pasa a trabajar como informal si el cambio es descendente, mientras entre los de cambio ocupacional ascendente, este porcentual se reduce a un 17%). Para los ramos de actividad, se destaca el papel del ascenso socioeconómico entre los varones del sector de comercio y los signos contrarios al esperado para las mujeres ocupadas en actividades de servicios.

Los retornos marginales de la movilidad socioeconómica no son homogéneos entre hombres y mujeres en cada uno de los segmentos. Las mujeres son más penalizadas por los cambios ocupacionales que resultan en salida del segmento superior. Por otro lado, la salida de actividades de más bajo *status* resulta en un premio salarial más elevado para la mano de obra femenina. Las diferencias en los retornos de la movilidad entre hombres y mujeres también son visibles en su evolución entre las dos mitades de los años noventa, como muestran las ecuaciones auxiliares de dos sub-periodos. El Gráfico 6.5 resume estos resultados y permite observar que ha ocurrido una disminución del retorno marginal de la movilidad entre los varones del segmento inferior. En cambio, entre las mujeres se presenta una estabilidad. Para los trabajadores de

ocupaciones del segmento intermediario, es notorio un importante aumento del retorno a la movilidad ascendente, de forma más significativa entre la población ocupada femenina. En términos generales, esto evidencia una mejora entre las mujeres de ocupaciones medianas y una estabilidad del retorno de las mujeres más pobres en relación a los varones en situación similar.

Gráfico 6.5. Evolución de los retornos marginales de la movilidad según género y segmento socioeconómico de origen



Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Sin embargo, como observado en el capítulo anterior, las mujeres presentan una tasa más baja de salida de ocupaciones de bajo *status* socioeconómico, en función de las barreras de la segmentación del mercado de trabajo. Esta diferencia en el comportamiento de la movilidad puede ayudar a comprender el diferencial de salarios entre los dos grupos de mano de obra.

De este modo, la movilidad ocupacional puede impactar sobre el diferencial de salarios entre hombres y mujeres de dos formas relacionadas. Una parte del impacto es generado por el diferencial en los retornos de la movilidad. Las regresiones muestran que hombres y mujeres no son igualmente remunerados por cambiar de ocupación (y por la posesión de los otros factores

productivos) y esto puede ser efecto de la discriminación. La segunda parte corresponde al diferencial en las tasas de movilidad ocupacional. Los varones presentan una movilidad ocupacional y socioeconómica más alta que las mujeres y estas últimas se encuentran más restringidas a ocupaciones de bajo nivel socioeconómico. Es decir, existe un efecto de la segmentación del mercado de trabajo.

Para separar estos dos efectos, se utiliza una descomposición del diferencial de salarios con base en la metodología propuesta por Oaxaca (1973). El modelo divide el *gap* por razones de género en una parte explicada, debido a la cantidad de factores productivos o personales que cada trabajador posee, y una parte no explicada, en general interpretada como una aproximación de la discriminación contra las mujeres. La elección de este tipo de descomposición se debe a la combinación de facilidad, flexibilidad de uso y capacidad de interpretación del fenómeno.

Los resultados son presentados en la Tabla 6.10, que muestra la descomposición del diferencial total y de la diferencia asociada a cada una de las variables explicativas del salario. Signos positivos en la parte explicada indican que la diferencia entre hombres y mujeres sería reducida si estos dos trabajadores fuesen igualmente dotados de cada factor. Del mismo modo, una parte no explicada positiva indica que la igualdad sería obtenida si no existiera discriminación.

Tabla 6.10. Descomposición de Oaxaca del diferencial por género según segmentos socioeconómicos

	Superior		Medio		Inferior	
	Explicada	No Explicada	Explicada	No Explicada	Explicada	No Explicada
Jefe	0,1579	0,0232	0,1102	0,0223	0,0915	0,0408
Edad	0,2296	-0,1336*	0,2063	-0,0112*	-0,0779	0,4760
Edad ²	-0,1589	0,0332*	-0,1506	-0,0276*	0,0585	-0,2851
Semi-Cualificados	0,0126	-0,0176*	-0,0218	-0,0964	0,0038	0,0218
Cualificados	-0,0973	0,0147*	-0,0649	-0,0161	-0,0004*	0,0019
Formal	-0,0008*	0,0111*	-0,0034	-0,0176*	0,0136	0,0136
Construcción Civil	-0,0001*	0,0013*	-0,0018	-0,0013	-0,0269	-0,0002*
Comercio	-0,0047	-0,0052*	0,0357	-0,0508	-0,0134	-0,0017
Servicios	0,0131	-0,0156*	0,0020	-0,1118	0,0641	-0,0173
1992/93	-0,0004*	0,0089	-0,0005	0,0050	-0,0010	0,0050
1994/95	0,0008*	0,0059*	0,0011	0,0081	0,0025	0,0029*
1996/97	0,0008*	0,0122	0,0004*	0,0028*	-0,0009*	-0,0080
1998/99	-0,0026	0,0021*	-0,0022	0,0039*	-0,0036	-0,0167
2000/01	-0,0031	0,0022*	-0,0036	0,0050*	-0,0063	-0,0213
Recife	0,0045	0,0104	-0,0056	0,0045	-0,0186	-0,0006*
Salvador	0,0105	0,0106	0,0014*	0,0032*	-0,0013*	0,0100
Belo Horizonte	-0,0096	0,0006*	0,0044	0,0143	0,0042	0,0046*
Rio de Janeiro	0,0098	0,0024*	-0,0036	0,0161	-0,0064	-0,0007*
Porto Alegre	-0,0009*	-0,0011*	0,0017	-0,0059	0,0113	-0,0153
Ascenso	-	-	-0,0213	-0,0067*	0,0154	-0,0167
Descenso	0,0060	0,0730	-0,0140	-0,0148	-	-
Asc*Semi.Cualif	-	-	-0,0087	0,0048*	0,0039	0,0006*
Asc*Cualificados	-	-	-0,0032	-0,0010*	0,0000*	-0,0016
Asc* Formal	-	-	-0,0028*	0,0148	0,0006*	0,0000*
Asc*Construcción	-	-	0,0000*	0,0001*	-0,0017	-0,0003
Asc*Comercio	-	-	-0,0026	0,0036	-0,0003*	-0,0007
Asc*Servicios	-	-	-0,0014*	0,0182	0,0015	-0,0042
Desc*Semi.Cualif	0,0007*	-0,0288	-0,0005*	0,0043*	-	-
Desc*Cualificados	0,0045	-0,0122	-0,0002*	0,0005*	-	-
Desc* Formal	-0,0005*	0,0056*	-0,0037	0,0032*	-	-
Desc*Construcción	-0,0003*	-0,0010	0,0004*	0,0001*	-	-
Desc*Comercio	0,0000*	-0,0042	0,0000*	0,0015*	-	-
Desc*Servicios	-0,0001*	-0,0147	-0,0013	0,0053	-	-
Lambda Ascenso	-	-	0,0013	-0,0049*	0,0000	0,0000
Lambda Descenso	0,0000	0,0000	0,0015	-0,0013*	-	-
Término Indep.	-	0,1852*	-	0,3633	-	0,0316*
Total	0,1714	0,1685	0,0486	0,1376	0,1125	0,2183
	(50,4%)	(49,6%)	(26,1%)	(73,9%)	(34,0%)	(66,0%)

Nota: () no significativo a 10%.*

Fuente: elaboración propia con base en los datos de la PME.

Como os datos permiten observar, un importante porcentaje del diferencial de salario es determinado por el componente no explicado, indicando que la discriminación es un factor presente y significativo en el mercado de trabajo metropolitano del país. De igual modo que otras investigaciones que utilizan este

tipo de descomposición³⁰, las variables de capital humano (edad y cualificación) son las más importantes para explicar el diferencial. El valor negativo de la parte explicada de la educación superior refleja el mayor nivel de educación de las mujeres.

El más alto valor de la parte explicada de los jefes de hogares, entre las ocupaciones superiores, es explicado por la baja presencia de hogares liderados por mujeres entre las familias más ricas. En general, en Brasil, el comando femenino del hogar está asociado a las familias de más baja renta y, por eso, el componente explicado en el segmento inferior es relativamente más bajo (Costa *et.al.*, 2005). Entre los factores del mercado de trabajo, se destaca el papel del contrato formal, que evidencia la presencia de una segmentación ocupacional contra las mujeres y de una discriminación. Estos efectos no son relevantes entre los ocupados en actividades de superior *status*, indicando que en estas ocupaciones, la falta de registro formal, en el marco de la *carteira de trabalho*, no significa necesariamente mayor precariedad salarial para las mujeres en relación a los varones.

El descenso desde ocupaciones superiores posee elementos positivos en las partes explicadas y no explicadas. Esto indica que las mujeres se desplazan de forma descendente más intensamente que los varones y que el impacto de esta movilidad socioeconómica es más perjudicial a la mano de obra femenina. Entre las ocupaciones media, el flujo de trabajadores es más favorable a las mujeres, donde estas presentan ventajas tanto en las tasas de movilidad como en el retorno marginal del cambio. Los movimientos de salida desde ocupaciones inferiores es el único que presenta signos contrarios para los componentes explicado y no explicado. Para las mujeres, salir de ocupaciones de más bajo *status* socioeconómico significa una ventaja extra en relación a los varones, proporcionando mayores retornos marginales. Sin embargo, la baja movilidad de salida femenina es captada por la parte explicada del diferencial de la variable de ascenso socioeconómico.

³⁰ Véase, por ejemplo, Giubert y Menezes-Filho (2005).

El componente explicado, según la descomposición de Oaxaca (1973), corresponde a la diferencia de salarios en función de la dotación de determinado factor. En este sentido, el signo positivo de la parte explicada por la movilidad ascendente desde ocupaciones inferiores puede ser también interpretado como efecto de la segmentación ocupacional, o que las mujeres son “menos dotadas” del elemento movilidad ascendente. Por otro lado, existe una “discriminación positiva” a favor de las mujeres que logran salir del segmento de menor renta y *status*.

En otras palabras, esto equivale a decir que la discriminación contra las mujeres, en términos del factor movilidad socioeconómica, ocurre no sólo por medio del retorno a este factor, sino también debido al efecto de la segregación y de las barreras generadas por la segmentación ocupacional. Las mujeres cobran menos por que, entre otros motivos, se encuentran sobre-representadas en ocupaciones de bajo nivel tecnológico y de baja remuneración. La diferencia de ascenso socioeconómico implica, por lo tanto, que la mano de obra femenina recibe bajos salarios por más tiempo a lo largo de su ciclo de vida de trabajo (Lazear y Rosen, 1990).

Las variaciones salariales en función de la movilidad, observadas en la sección anterior, refuerzan estos resultados. El salario de las mujeres recibe un incremento más alto que los varones por salir de ocupaciones de bajo *status*, pero los hombres se desplazan hacia fuera de dichas ocupaciones a una tasa de un 17%, mientras la mano de obra femenina a un 7%.

De modo general, estos resultados son consistentes con las conclusiones de trabajos como Fitzember & Kunze (2005), que afirman que la menor movilidad ocupacional de las mujeres ocupadas en las camadas más pobres de la distribución de renta genera un efecto de rigidez, perpetuando la diferencia de salarios. Si la movilidad está relacionada a avances en la carrera o en la estructura socioeconómica, entonces ésta tiende a generar un beneficio para las mujeres cambiantes y contribuye a la disminución del *gap* por razones de género.

Sin embargo, como el salario-hora de las mujeres es más bajo y es más baja y restringida su movilidad ocupacional, el ritmo de crecimiento más acelerado todavía no es suficiente para revertir el problema de la diferencia.

6.4. Síntesis y discusión de los resultados

El diferencial de salarios por razones de género en Brasil no es el resultado de un único determinante, sino la combinación de diversos factores interrelacionados. De modo general, existe un consenso entre los autores, brasileños y de países desarrollados, de que la estructura ocupacional representa uno de los elementos más importantes para explicar las diferencias de salario entre hombres y mujeres. Este capítulo ha tomado como verdadera esta hipótesis, expandiendo el análisis para considerar la conexión entre el flujo de trabajadores entre ocupaciones y segmentos socioeconómicos, la segmentación del mercado de trabajo y el diferencial de salarios por razones de género en el país.

En este apartado son resumidos los principales resultados obtenidos. De modo general, la hipótesis de que la movilidad genera aumentos salariales más significativos es corroborada. También se confirma la hipótesis de que los cambios de ocupación representan una vía de salida de situaciones de inferior renta del trabajo, configurando un mecanismo de disminución del *gap* de salarios según género. Sin embargo, la estructura del mercado de trabajo brasileño, específicamente su nivel de segmentación, limita los efectos de la movilidad, sobre todo entre las mujeres. En síntesis, los resultados muestran que las teorías tradicionales de determinación de renta no son capaces de explicar por sí solas el comportamiento del mercado de trabajo brasileño, necesitando la complementación de factores que consideren la estructura segmentada nacional.

Un análisis estadístico de los datos de la *Pesquisa Mensal de Emprego* permite comprobar que las mujeres se encuentran sobre-representadas en las particiones inferiores de la distribución de salarios, a pesar de presentaren, en

media, un nivel más alto de cualificación formal. La significativa reducción de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres durante la década de los noventa no fue suficiente para revertir este cuadro y las mujeres brasileñas todavía reciben salarios situados alrededor de un 72% de la ganancia salarial cobrada por los varones. Un 19% de los hombres de la muestra posee un nivel de salario que los asigna entre los trabajadores 25% más pobres, mientras entre las mujeres este porcentaje es de un 36%. Además, los factores sectoriales juegan importante papel al concentrar a la mano de obra femenina en ocupaciones de menores salarios medios.

Pese a estos resultados, algunos autores muestran que la movilidad ocupacional puede cambiar la distribución de capital humano entre los sectores de actividad y favorecer la disminución del diferencial de género, desplazando las mujeres para ocupaciones de mejor nivel de salarios – Borjas y Rosen (1980) y Kambourov y Manoviskii (2004a) y Fitzenberg y Kunze (2005). Tomando como verdadera esta hipótesis, el impacto de la movilidad sobre el diferencial de salarios entre hombres y mujeres es investigado por medio de dos ópticas: la variación del salario en función de la movilidad y el impacto de la movilidad sobre el nivel de salarios. Esto permite identificar la presencia de efectos de segmentación y de discriminación contra las mujeres en el mercado de trabajo del país.

El análisis por el lado de la variación salarial muestra que la movilidad constituye importante fuente de crecimiento de la ganancia salarial-hora, como encuentran trabajos como Ramos (1999) o Davia (2006). Los datos también permiten observar que las mujeres son más beneficiadas por un cambio de ocupación, en términos de aumentos salariales entre los dos años de cada bienio investigado. En media, las mujeres que cambian de ocupación observan un aumento de un 9% sobre el salario y los varones cambiantes obtienen un aumento de un 4%. Entre los trabajadores fijos las tasas son de un 6% y un 4% para mujeres y hombres, respectivamente.

Según Le Grand y Tallin (2002), este incremento salarial puede ser explicado por la tasa general de crecimiento de los salarios de la economía, por los aumentos de productividad y por la movilidad. En el caso del mercado brasileño, las mujeres presentan una tendencia de aumento más veloz de sus salarios medios (efecto de la tasa general) pero, por otro lado, también son condicionadas a una más baja tasa de movilidad ocupacional (efecto movilidad), concentrada en ocupaciones del segmento inferior.

El impacto sobre el nivel de los salarios fue analizado por medio de ecuaciones de tipo mincerianas para hombres y mujeres en separado. Esto también permite constatar resultados similares a los encontrados por investigaciones previas para el país, como el mayor poder de explicación de la educación (Menezes-Filho, 2001a), la importancia del empleo formal (Kon, 2004) y el diferencial de impacto de cada variable según género (Maya y Lira, 2002). Como Oliveira y Machado (2000), los resultados muestran una diferencia en los retornos marginales de la movilidad ocupacional de hombres y mujeres. Sin embargo, la estimación de ecuaciones según los tres grandes segmentos socioeconómicos identificados, es decir, el segmento superior (ocupaciones de Alto y Medio-Alto *status* socioeconómico), el segmento medio (ocupaciones Medias) y el segmento inferior (ocupaciones Media-Baja y Baja), y la inclusión de las variables de transición entre estos segmentos añaden nuevos resultados a la investigación.

Las variables que marcan los movimientos de los trabajadores entre los segmentos socioeconómicos presentan el signo esperado en la mayor parte de los casos. La movilidad ascendente significa salarios futuros más elevados mientras los movimientos descendientes generan salarios relativos más bajos. Los trabajadores que cambian de ocupación se encuentran sujetos a una nueva distribución de capital humano y factores del mercado de trabajo. De este modo, las mujeres que logran salir de ocupaciones de más bajo *status* llevan consigo características productivas que representan ventajas en términos del salario-hora, contribuyendo a la disminución de la diferencia en relación a los varones.

Las diferencias entre los retornos marginales de los factores productivos y el impacto de cada uno de ellos en el diferencial por razones de género también fueron investigadas utilizando el método propuesto en Oaxaca (1973). Esto permite descomponer el diferencial en una parte explicada por la posesión de factores productivos y otra determinada por la discriminación.

El principal resultado muestra que, entre los trabajadores de ocupaciones inferiores, la más baja tasa de ascenso socioeconómico de las mujeres es reflejado en el valor positivo del componente explicado del diferencial. Esto significa que las mujeres poseen una “dotación” inferior de movilidad ascendente. Por otro lado, el signo negativo de la parte no explicada apunta a una discriminación positiva, es decir, que el retorno marginal del ascenso socioeconómico, desde ocupaciones inferiores, es más alto para las mujeres y fomenta una disminución de la diferencia de salario.

Esto equivale a decir que la discriminación contra las mujeres que es captada por los factores de movilidad, entre los trabajadores del segmento inferior, ocurre no por medio de la imposición de un retorno más bajo a la movilidad, sino es efecto de la segregación ocupacional y de las barreras generadas por la segmentación ocupacional. La movilidad contribuye a disminuir la diferencia, por medio de un mayor premio marginal femenino, pero este efecto es restringido por la segmentación del mercado de trabajo. Si la movilidad ocupacional y socioeconómica está relacionada a avances en la carrera y en la vida profesional de los trabajadores, entonces la menor salida de las mujeres de ocupaciones de bajo contenido tecnológico y de bajo salario favorece el aplazamiento las diferencias salariales por razones de género a lo largo de toda la vida productiva.

Dichos resultados confirman que la movilidad ocupacional no actúa exclusivamente en sentido de reproducir la desigualdad y la estructura de segmentación del mercado de trabajo brasileño. Existen importantes vías de salida y la movilidad parece ser una de ellas. Sin embargo, los resultados también

confirman que la segmentación, además de restringir la movilidad ocupacional, también limita los impactos que ésta puede generar.

En este sentido, las políticas públicas adoptadas en el país para disminuir las desventajas de grupos específicos de trabajadores deben tomar por base el conocimiento de la situación laboral y de las formas de transición de la mano de obra, considerando su nivel de reasignación ocupacional y la calidad de la movilidad. Deben considerar no exclusivamente los salarios actuales, sino también las posibilidades de avances profesionales y socioeconómicos a lo largo del ciclo de vida. La generación de empleos concentrada en puestos de trabajo o sectores de baja movilidad en dirección a ocupaciones de mejor *status* puede, lejos de promover la homogeneización de oportunidades, acentuar las barreras ya existentes.

Acciones gubernamentales, como el caso más reciente del programa Primer Empleo (*Primeiro Emprego*) implementado por el Gobierno Federal y que todavía requiere evaluaciones más profundizadas sobre su calidad y eficacia, deben priorizar la generación de puestos de trabajo en actividades donde los cambios de ocupación que generen mejoras, a lo largo del ciclo de vida del trabajador, sean más factibles. Considerando que los primeros años de carrera son los más importantes en términos de variación salarial – Topel y Ward (1992) y Neal (1998) – el programa acierta en buscar la inserción ocupacional de los más jóvenes, pero todavía no existen evidencias más específicas sobre las características, calidad y perspectivas futuras de los puestos de trabajo generados.

Asimismo, el uso de ocupaciones de bajo nivel socioeconómico como vía de entrada en el mercado de trabajo debe ser seguido por una reestructuración de la cobertura institucional sobre dichas actividades. La evidencia encontrada en esta tesis, muestra que la protección institucional también es capaz de generar una flexibilidad con mejores resultados socioeconómicos. De este modo, los resultados de este capítulo consolidan la necesidad de se buscar un modelo de movilidad ocupacional protegida, o de *flexecurity* (Andersen y Svarer, 2006),

donde las ocupaciones de entrada en el mercado de trabajo funcione también como puerta de entrada para mejores salarios futuros. Sin embargo, existe la necesidad de se incorporar, al modelo de movilidad protegida, el componente de ecualización de oportunidades futuras.

Los resultados son también una confirmación de las conclusiones del estudio reciente, promovido por el *Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada* (IPEA, 2006), que defiende una política pública de combate contra la pobreza y la desigualdad que considere la calidad del empleo generado. El perfeccionamiento de la calidad de los puestos de trabajo depende del progreso tecnológico, que, para disminuir las disparidades, debe de privilegiar también los segmentos ocupacionales más tradicionales y las empresas de menor tamaño (IPEA, 2006). Dentro del espacio de la presente tesis, esto significa incentivar la absorción de las nuevas tecnologías dentro del segmento inferior.

CAPÍTULO 7 – CONCLUSIONES

Considerando el interés cada vez mayor en se investigar el papel de la estructura ocupacional y el modo como los trabajadores cambian de ocupación o de puestos de trabajo, la presente tesis ha tenido por objetivo el análisis de la movilidad ocupacional brasileña durante los años noventa. Este interés se justifica por la doble característica de los cambios de ocupación. De un lado, la movilidad puede significar una redistribución de la mano de obra, en función del grado de facilidad de la economía para ajustarse a choques con la rapidez y en extensión adecuada. De otro lado, niveles elevados de cambios de ocupación pueden también estar asociados a una elevada tasa de rotación de la mano de obra, que tiende a producir puestos de trabajo de baja calidad y prácticamente ninguna inversión tecnológica en recursos humanos, generando trabajadores sin especialización o rumbo profesional definidos y sin perspectivas de mejoras sociales (Cardoso, 1999).

En este sentido, la hipótesis central del trabajo fue que la forma como los trabajadores son asignados y cómo circulan entre ocupaciones y actividades debe tener un significativo impacto sobre la estructura socioeconómica y sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Pensando en el contexto de la estructura del mercado de trabajo brasileño, con su elevado nivel de segmentación y de segregación ocupacional, esta hipótesis puede ser desagregada en cuatro preguntas generales:

5. ¿Grupos distintos de trabajadores son influenciados de modo diferente en relación a la propensión a cambiar de ocupación?

6. ¿La presencia de segmentación y de segregación ocupacional altera o condiciona el flujo de trabajadores entre ocupaciones?
7. ¿Puede la movilidad ocupacional actuar en sentido de disminuir las diferencias salariales, particularmente entre hombres y mujeres brasileñas, o, durante la década de los noventa, únicamente ha reproducido la segmentación y la segregación existente?
8. ¿Es posible sintetizar y explicar estos movimientos ocupacionales con base, por ejemplo, en las teorías tradicionales de capital humano?

Para contestar a estas preguntas, la presente investigación ha buscado identificar las principales características de los trabajadores que cambian de ocupación y los efectos de esta movilidad sobre la diferencia de salarios por razones de género. Específicamente, se ha pretendido:

5. Estimar el efecto de factores individuales y del mercado de trabajo sobre la probabilidad de cambiar de ocupación.
6. Determinar si la movilidad ocupacional afecta de forma favorable o desfavorable la condición socioeconómica del trabajador, y qué tipo de individuo está más sujeto a cada resultado.
7. Determinar el impacto de la movilidad ocupacional sobre la variación y sobre el nivel de renta de los trabajadores;
8. Analizar el impacto de la movilidad ocupacional sobre la diferencia de salario entre hombres y mujeres.

A estos efectos, el trabajo utilizó un conjunto de métodos econométricos para estimar las probabilidades de cambiar de ocupación y qué tipo de destino socioeconómico la movilidad ocasiona sobre el trabajador. También se aplicó una descomposición de diferencia de salario entre hombres y mujeres, para separar el impacto de la discriminación y de la segmentación ocupacional. Estos métodos fueron aplicados a modo de representar un importante cuerpo teórico sobre los determinantes de la movilidad y sus respectivos resultados sobre el

trabajador. La base de datos principal fue la *Pesquisa Mensual de Emprego* (Encuesta Mensual de Empleo – PME), desde 1990 hasta 2001, para seis regiones metropolitanas del país.

El punto de partida fueron los enfoques de tres conjuntos de modelos teóricos, que intentan explicar los determinantes de la movilidad ocupacional, además de dos modelos para interpretación de los impactos de dicha movilidad sobre los salarios.

El primer modelo de análisis de los determinantes de la movilidad, conocido como capital humano específico, argumenta que existe una heterogeneidad en la composición del capital humano, que sería compuesto por diversos tipos de inversión. El entrenamiento específico para una determinada actividad, por ejemplo, disminuye la propensión a cambiar de ocupación, mientras la inversión en educación general aumenta la flexibilidad del trabajador. Como resultado, el trabajador pasa a ser considerado como un factor casi fijo en la función de producción de la empresa – Mincer y Jovanovic (1979) y Antel (1986).

El segundo enfoque teórico, muy cercano al primero por también considerar la heterogeneidad del capital humano, corresponde a los modelos de *match* o de emparejamiento. Según esta visión, los trabajadores y las empresas buscan constantemente la mejor combinación entre sus características. La movilidad ocupacional acontece como resultado de la obtención de nuevas informaciones sobre la calidad de la combinación actual y sobre la existencia de ajustes alternativos, junto a otros agentes, locales de trabajo u ocupaciones distintas. Transiciones ocupacionales voluntarias tienden a generar buenos *matches* y salarios más altos, mientras que un proceso de despido, iniciado por la empresa, genera salarios inferiores – McLaughlin (1990) y Sicherman y Galor (1990).

Por último, la tercera visión es una referencia a los modelos de mercados de trabajo segmentados. Según este enfoque, el mercado de trabajo está formado

por dos grandes segmentos: el estructurado, con los mejores salarios y condicione de trabajo; y el segmento no estructurado, caracterizado por salarios inferiores y elevada precariedad. La movilidad entre estos sectores es limitada, debido a la existencia de barreas a la entrada en el segmento estructurado. Como consecuencia, determinados grupos de trabajadores, como mujeres y la mano de obra informal, se encuentran sobre-representados en ocupaciones del sector no estructurado – Doeringer y Piore (1971) y Hachen (1992).

Estas tres visiones sobre la movilidad ocupacional no son mutuamente excluyentes, una vez que logran explicar parcialmente determinados aspectos de los desplazamientos de la mano de obra y de otros comportamientos del mercado de trabajo, como muestran los trabajos empíricos³¹. Una de las diferencias entre los modelos de capital humano está en el modo según el cual se relacionan la antigüedad en la empresa y la productividad del trabajo. Por un lado, la visión del capital humano específico propone que la productividad del trabajador es el resultado de su antigüedad, mientras el enfoque de *match* defiende que la causalidad ocurre al revés, es decir, que el trabajador permanece por periodos más largos de tiempo en la empresa justamente por ser productivo. En común, los tres modelos argumentan que la movilidad depende estrechamente de como los trabajadores y las empresas ajustan sus características, de la estructura de informaciones y de la estructura de supervisión de la empresa. Por el contrario, destaca sobre todo el grado de libertad del trabajador para elegir entre efectuar o no un movimiento y en que dirección este movimiento es posible.

Por otro lado, los modelos de movilidad ocupacional también destacan que el cambio de ocupación implica en un proceso de búsqueda por nuevas combinaciones que conduzcan a mejores resultados salariales. En consecuencia la tasa de aumento del salario de los trabajadores cambiantes debe ser distinta de la observada entre los individuos que permanecen fijos a sus respectivas ocupaciones. La literatura económica permite identificar por lo menos dos

³¹ Harper (1995), Zimmermann (1998), Booth y Francesconi (1999), Moscarini y Vella (2008), Parrado *et.al.* (2007), etc.

conjuntos generales de modelos que explican esta diferencia, denominados respectivamente de estáticos y dinámicos.

Los modelos estáticos, corresponde a las visiones de búsqueda de empleo, o *job search*, como son frecuentemente denominadas en la literatura. La hipótesis central es que los perfiles de productividad y de salarios permanecen constantes mientras el trabajador está fijo en su ocupación, pero pueden variar entre actividades o entre empresas. La visualización de ofertas alternativas de trabajo, donde los retornos de una nueva inversión en capital humano específico produzcan una más alta productividad, incentiva la tomada de decisión del trabajador a favor de la movilidad. Como resultado, el premio, o el retorno salarial del cambio ocupacional, corresponde a un salto vertical en la estructura de salarios (Jovanovic, 1979).

Ya de acuerdo con los modelos dinámicos, los beneficios del cambio de ocupación, sobre todo el de tipo voluntario, no son siempre caracterizados por saltos discretos en la distribución de salarios, sino determinados por la evolución esperada de la ganancia salarial en el nuevo empleo. Considerando el efecto de la experiencia y del entrenamiento específico como perfeccionadores de la productividad individual, el perfil salarial tiende a variar dentro de la misma actividad, pero ocupaciones alternativas pueden ofrecer tasas más elevadas de crecimiento. El efecto sobre el nuevo de salario, después del cambio de ocupación, depende principalmente si el capital humano específico acumulado puede o no ser reutilizado en el nuevo empleo (Le Grand y Tallin, 2002). Como regla general, un efecto positivo ocurre en función de una posible mejora del emparejamiento entre las características de los agentes, o debido a la existencia de un premio salarial, ofrecido por el empleador de destino para motivar el cambio de ocupación.

De estos modelos, se concluye que ignorar el papel de la movilidad ocupacional sobre el nivel y sobre la evolución de los salarios puede conducir a resultados sesgados, una vez que la renta de trabajadores fijos y cambiantes no es

determinada de la misma forma. Además, la presencia de un mercado de trabajo segmentado genera una importante restricción sobre los mecanismos tradicionales de asignación de la mano de obra, dificultando la salida de ocupaciones de bajo nivel salarial a grupos específicos de trabajadores – Simpson (1990) y Osberg *et.al.* (2001). Los modelos también permiten formalizar las siguientes hipótesis para el caso específico de Brasil:

7. Diferentes tipos de capital humano interfieren de modo distinto sobre la probabilidad de cambiar de ocupación.
8. Hombres y mujeres presentan distintos padrones de movilidad ocupacional y de transición entre niveles socioeconómicos.
9. Los trabajadores cambiantes perciben aumentos más significativos de salario a lo largo del tiempo.
10. La movilidad ocupacional representa una vía de salida de situaciones de baja condición socioeconomía y de bajo nivel salarial.
11. Por alterar la distribución de capital humano entre las ocupaciones, la movilidad representa un camino para la disminución de diferencia de salario por razones de género.
12. El mercado de trabajo brasileño está caracterizado por una segmentación y por la segregación ocupacional por género, y esta condición interfiere en los determinantes y en los efectos de la movilidad ocupacional.

En conjunto, estas hipótesis representan las posibles respuestas a las preguntas sobre la existencia de comportamientos distintos de la movilidad según grupos de trabajadores, las limitaciones impuestas por la segmentación y por la segregación según género, los impactos de esta movilidad sobre la diferencia de salario entre hombres y mujeres y la capacidad de explicación de los modelos económicos en la realidad brasileña.

Este capítulo presenta los principales resultados encontrados durante la investigación, contrastando estas hipótesis y contestando a las cuatro preguntas generales. El restante del capítulo está dividido en cuatro secciones.. La primera sección presenta las principales conclusiones obtenidas del análisis descriptivo del mercado de trabajo metropolitano del país, destacando el aumento de la informalidad, la segmentación del mercado y las diferencias por género dentro de esta estructura. A continuación, las principales conclusiones sobre los determinantes de la movilidad son discutidas y comparadas con las hipótesis generales del trabajo. La tercera sección presenta las conclusiones sobre el papel de la movilidad en el diferencial de salario por razones de género, mostrando que el cambio de ocupación constituye un importante camino de ecualización, pero restringido por factores de segmentación y de discriminación. Finalmente, algunas consideraciones finales son presentadas.

7.1. El mercado de trabajo segmentado en Brasil

El análisis descriptivo de esta investigación permite observar una serie de transformaciones en el mercado de trabajo metropolitano de Brasil. Esta sección presenta las principales conclusiones sobre las características y la distribución sectorial de la mano de obra en el país durante la década de los noventa.

Entre los aspectos demográficos analizados, tres resultados se destacan sobre los demás. En primer lugar, el aumento de la escolaridad media de los trabajadores, consecuencia directa de la expansión del sistema de enseñanza básica y de la necesidad de adecuar la cualificación para acceder a las nuevas características del empleo – Menezes-Filho (2001b) y Fernandez y Nrita (2001). El segundo factor demográfico importante es el aumento de la edad media de los trabajadores, a causa de la mejora de las condiciones y de la expectativa de vida de la población en los últimos veinte o treinta años. También está relacionado con el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, una vez

que las mujeres que más aumentarían su tasa de entrada han sido las de más de 30 años de edad (Bruchini y Lombarda, 1996).

La entrada masiva de mujeres en el mercado de trabajo es la tercera tendencia demográfica importante en el país. Este fenómeno puede ser entendido como el efecto de los cambios en la mentalidad sobre el papel de la mujer en la sociedad y también como estrategia de aumento de la renta familiar, sobre todo entre los hogares más pobres (Schimit y Ribeiro, 2003).

El mercado de trabajo brasileño presenta cambios también en su formato sectorial durante los años noventa, con destaque para la caída de la participación industrial en la distribución de los trabajadores y por la acentuación de la informalidad. Estos dos procesos son íntimamente relacionados, una vez que la industria es el sector de mayor tasa de contratos formales de trabajo. La apertura comercial, a principios de la década, refuerza esta tendencia, cuando las empresas buscan nuevas formas de organización para hacer frente a la competencia externa. Ejemplos de los nuevos métodos fueron la tercerización de los servicios no directamente relacionados a la producción y la formación de cooperativas de trabajadores que, a pesar de no corresponder a la definición clásica de empresas informales, presentan una estructura que transforman al empleado en socio de la empresa, sin acceso a importantes derechos laborales (Krein y Oliveira, 2001).

Otra característica del mercado de trabajo nacional es su elevado nivel de segregación ocupacional, especialmente restrictiva contra las mujeres, y de segmentación, dividiendo el mercado en sectores bien definidos. Existen diversas formas de visualizar la división del mercado de trabajo brasileño³². Para los objetivos de este trabajo, se ha optado por la clasificación desarrollada por Januzzi (2000 y 2001), que utiliza el nivel medio de educación y de salarios de cada ocupación, para jerarquizar las actividades en cinco categorías socioeconómicas (Alta, Media-Alta, Media, Media-Baja y Baja). No se trata de una escala de “prestigio ocupacional”, sino una escala de *status* socioeconómico,

³² Ejemplos de estratificación del mercado de trabajo son encontrados en Barros *et.al.* (1997b), Barros *et.al.* (2001a) y Machado *et.al.* (2003).

muy similar a las empleadas para analizar la estratificación social en países, como Canadá y Estados Unidos (Goldthorpe, 1980). Al mismo tiempo, posibilita construir una jerarquía de las ocupaciones de acuerdo con su “premio social” o según el modo como la sociedad valora cada tipo de actividad. La clasificación no necesariamente refleja posiciones o cambios profesionales de los trabajadores, sino las condiciones sociales y económicas de cada ocupación.

El análisis de los flujos de entrada y de salida permite constatar la formación de tres tipos de mercados o segmentos. El primer mercado está constituido por las dos categorías superiores (Alta y Media-Alta), que reclutan y envían trabajadores entre sí y cuyo acceso parece más restricto. En este grupo se concentran las ocupaciones de mayor renta y *status* social, menor incidencia de desempleo involuntario y mejores condiciones de trabajo, aproximándose del concepto de mercado de trabajo primario y donde se espera que sea común la formación de mercados internos (Doeringer y Piori, 1971). Las dos categorías más bajas (Media-Baja y Baja) forman lo que sería el mercado de trabajo secundario brasileño, con ocupaciones de bajo prestigio, mayor incidencia de vulnerabilidad y pocas oportunidades de acceder a ocupaciones superiores. La categoría Media constituye un mercado de ocupaciones de transición, por ser más significativo el flujo de trabajadores desde ella hacia otras categorías.

Al mismo tiempo, las mujeres se encuentran sobre-representadas en las categorías de más bajo *status* socioeconómico, con un 45% en media de ocupación en estas actividades, sobre todo en la categoría Baja, con elevada concentración de trabajo doméstico. Los varones, al contrario, se encuentran mejor distribuidos en las demás categorías, con destaque para la categoría Media que concentra cerca de un 40% de los varones del mercado de trabajo metropolitano del país. De este modo, la distribución de las mujeres en las ocupaciones de menor renta y protección institucional constituyese en un importante componente del diferencial de salario por razones de género.

Segmentación y segregación ocupacional limitan el flujo de trabajadores y, por lo tanto, el impacto de la movilidad ocupacional. El modo como los trabajadores se desplazan entre las ocupaciones puede estar únicamente reproduciendo una estructura desigual de asignación ocupacional a lo largo del tiempo. La permanencia de las mujeres en las ocupaciones de bajos salarios es también un importante determinante del diferencial por razones de género. Las secciones a continuación presentan los principales resultados encontrados sobre los determinantes de esta movilidad y sus respectivos impactos sobre la condición socioeconómica y sobre los salarios.

7.2. Los determinantes de la movilidad ocupacional y la salida de ocupaciones de bajo *status*

Esta etapa de la investigación estima el efecto de los factores individuales y del mercado de trabajo sobre la probabilidad de cambiar de ocupación, observando las diferencias de comportamiento según grupos de trabajadores – en especial entre hombres y mujeres – y compara el impacto socioeconómico de la movilidad ocupacional. La movilidad fue analizada de tres formas relacionadas: por medio del análisis del porcentaje de trabajadores que dejan sus ocupaciones y logran encontrar un nuevo empleo; a través de los determinantes de la movilidad; y por medio del análisis del destino socioeconómico de los trabajadores desplazados.

La tasa de reasignación representa la capacidad del mercado de trabajo en absorber la mano de obra que efectúa alguna salida de su ocupación. De los trabajadores afectados por algún tipo de salida ocupacional, un 75% estaba empleado en otra ocupación distinta el año siguiente, mientras los demás o se encontraban desempleados (8%) o fuera del mercado de trabajo (17%). Diferenciando según género, las mujeres presentan una tasa de reasignación más baja que los varones, evidenciando que el colectivo femenino, en conjunto a los trabajadores informales y los menos cualificados, presentan mayores dificultades

de reincorporación laboral, transitando con más frecuencia hacia el desempleo o para fuera del mercado de trabajo.

Considerando exclusivamente a los trabajadores que permanecen ocupados, los resultados muestran que la mano de obra brasileña está caracterizada por un elevado grado de movilidad ocupacional. En promedio, un 39% de los trabajadores cambió de ocupación dentro de cada bienio investigado. Las mujeres presentan una tasa de movilidad más baja, con un 34% contra un 41% de los varones. Esta elevada movilidad parece reflejar la flexibilidad del mercado de trabajo nacional, captada por investigaciones como las de Barros (1997) y Barros *et.al.* (1997b).

Para investigar los determinantes de esta movilidad fue desarrollado un modelo *logit*, para medir la probabilidad de que un trabajador cambie de ocupación, utilizando como variables explicativas un conjunto de factores personales y del mercado de trabajo. De modo general, el modelo confirma la presencia de efectos distintos entre diferentes tipos de capital humano – sea general o específico – y la importancia de los costes pecuniarios de transición de una ocupación hacia otra. Para captar la heterogeneidad de la inversión en capital humano, fueron utilizados el nivel de cualificación (*proxy* del capital humano general), la edad y el tiempo de permanencia en la ocupación (aproximación del entrenamiento específico en el mercado de trabajo o en la ocupación).

La educación formal fomenta la flexibilidad de la mano de obra y la adaptación a nuevas tareas en ocupaciones distintas, aumentando la movilidad. Por otro lado, la experiencia específica en la ocupación contribuye para la formación de relaciones de trabajo de más larga duración. Estos resultados son muy similares a los encontrados en Orellano y Picchetti (2001), que también observan un importante efecto del capital humano específico en el país.

Con relación al destino socioeconómico de los trabajadores, fue analizada la transición entre las cinco categorías socioeconómicas, por medio de matrices de transición, para comparar la situación antes y después del cambio de

ocupación. Esto permite observar que significativa parte de la movilidad ocurre entre ocupaciones dentro del mismo grupo socioeconómico y que el camino hasta ocupaciones de más alto *status* es muy lento. Estos resultados, pese a la ponderación de utilizar transiciones de corto plazo (sólo un año entre los periodos observables), son consistentes con otras investigaciones que analizan la movilidad entre generaciones de trabajadores – Januzzi (2000), Pastore y Silva (2000).

Los datos permiten constatar que la movilidad ocupacional de las mujeres es más restricta al flujo dentro de los segmentos socioeconómicos. Las mujeres y los trabajadores informales presentan mayores dificultades de salir desde ocupaciones de bajo *status* hacia actividades de salarios y condición social superiores. Además, hay que considerar que las mujeres poseen una más baja tasa de reincorporación al mercado de trabajo. Esto evidencia un proceso de deterioración de la condición femenina en el país, pese a los aumentos de la participación de la mujer en la población económicamente activa.

Las cinco categorías socioeconómicas fueron reagrupadas en forma de tres segmentos, que se aproximan de la definición de los mercados de trabajo primario y secundario (Doreinguer y Piore, 1971): El segmento Superior, formado por las ocupaciones Altas y Media-Altas; el segmento Medio, con las ocupaciones Medias; y un segmento Inferior, compuesto por las categorías Baja y Media-Baja. Esto permite evaluar las probabilidades de salida de cada uno de estos segmentos y observar algunos resultados similares a los obtenidos por Oliveira y Machado (2000). Estas autoras muestran, con base en categorías socio-ocupacionales, una mayor tendencia de las mujeres negras en efectuar movimientos descendentes y mayor restricción para estas en la movilidad ascendente. También observan que la educación es un importante factor de ascenso.

Los resultados de la presente tesis muestran que las diferencias en las posibilidades de salida de ocupaciones de más bajo *status* socioeconómico y el

papel de la *carteira de trabalho* son más evidentes cuando considerados los niveles de educación de los trabajadores. La educación es un claro factor de promoción de avances socioeconómicos, tanto entre los formales como entre los informales. Sin embargo, la cualificación media superior no garantiza a las mujeres una mejor tasa de salida de ocupaciones de bajos salarios. Por otro lado, la protección de los contratos de trabajo formales contribuye para una ecualización de oportunidades entre géneros.

De modo general, son encontradas algunas evidencias sobre los modelos de capital humano, observando efectos distintos para diferentes tipos de inversión en cualificación. Sin embargo, estos enfoques no son de todo eficientes en el momento de explicar restricciones a la movilidad ocupacional entre segmentos socioeconómicos distintos. En este caso, el modelo de mercados de trabajo segmentados es más realista para el mercado de trabajo brasileño, al admitir explícitamente que la mano de obra no es totalmente libre para elegir el tipo de movilidad a ser efectuada.

Estos resultados permiten concluir que la movilidad ocupacional en Brasil puede y es utilizada como modo de salida de situaciones de bajo incremento tecnológico, bajos salarios y condiciones precarias de trabajo. Sin embargo, esta vía de salida no es utilizada de manera homogénea por los diversos tipos de trabajadores, siendo encontrados indicios de segmentación ocupacional perjudicial a las mujeres, sobre todo las ocupadas en el sector informal. De este modo, parte de la movilidad, representada principalmente por los varones, los más educados y los ocupados bajo el marco de contratos formales de trabajo, es utilizada para evolución del *status* socioeconómico. Por otro lado, una faceta del cambio de ocupación, donde los grupos mayoritarios son las mujeres y los trabajadores informales, sirve principalmente para reproducir el ambiente de segmentación. En consecuencia, el diferencial de renta entre hombres y mujeres puede ser no sólo perpetuado, sino también intensificado.

7.3. La movilidad y la diferencia por género

La diferencia de salarios según género es uno de los temas más debatidos en el mercado de trabajo brasileño. De modo general, existe un consenso sobre el papel ejercido por la distribución ocupacional en este diferencial, afirmando que la mayor asignación de las mujeres a puestos de trabajo de menor nivel salarial y de débil estructura institucional termina por profundizar este problema. Esta sección presenta las conclusiones acerca del impacto de la movilidad sobre el salario de hombres y mujeres en Brasil.

El análisis estadístico sobre los datos de la PME permite constatar que las mujeres se encuentran sobre-representadas en las particiones inferiores de la distribución de salarios, aunque presenten, en media, un nivel más alto de escolaridad. Pese a la significativa reducción de la diferencia durante la década de los noventa, las mujeres todavía reciben salarios situados alrededor de un 72% del salario cobrado por los varones. Además de esto, los factores sectoriales juegan importante papel al concentra a las mujeres en ocupaciones de menores salarios promedio.

Algunos autores encuentran evidencias de que la movilidad puede alterar el *stock* de características productivas de cada ocupación o grupo de ocupaciones y que también puede significar un medio de salida de situaciones de baja renta – Borjas y Rosen (1980) y Kambourov y Manoviskii (2004a) y Fitzenberg y Kunze (2005). De este modo, una de las hipótesis examinadas en este trabajo es si la movilidad ocupacional contribuye para la disminución de la diferencia de género al reubicar a las mujeres en ocupaciones de más elevado *status* socioeconómico.

Los datos permiten observar que las mujeres son más beneficiadas por un cambio de ocupación, en términos de aumentos salariales entre los dos años de cada bienio investigado. En promedio, las mujeres que cambian de ocupación observan un aumento salarial de un 9%, mientras los varones cambiantes obtienen un aumento de un 4%. Entre los trabajadores fijos las tasas son de un 6% y un 4%, para mujeres y hombres respectivamente. Según Le Grand y Tallin

(2002), este incremento salarial puede ser explicado por la tasa general de crecimiento de los salarios de la economía, por los aumentos de productividad y por la movilidad. En el caso del mercado brasileño, las mujeres presentan una tendencia de aumento más veloz de sus salarios medios (efecto de la tasa general) pero, por otro lado, también son condicionadas a una más baja tasa de movilidad ocupacional (efecto movilidad), concentrada en ocupaciones del segmento inferior.

El efecto de la movilidad también fue analizado por la óptica de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, estimando ecuaciones de salarios según género. Esto permite constatar resultados similares a los encontrados por investigaciones previas para el país, como el mayor poder de explicación de la educación (Menezes-Filho, 2001a), la importancia del empleo formal (Kon, 2004) y el diferencial de impacto de cada variable según el género, promoviendo un diferencial de salario entre varones y mujeres (Maya y Lira, 2002). Sin embargo, la estimación de ecuaciones para cada uno de los tres grandes segmentos socioeconómicos identificados, es decir, el segmento superior (ocupaciones de Alto y Medio-Alto status socioeconómico), el segmento medio (ocupaciones Medias) y el segmento inferior (ocupaciones Media-Baja y Baja), y la inclusión de las variables de transición entre estos segmentos añaden nuevos resultados a la investigación del país.

Las variables que marcan los movimientos de los trabajadores entre los segmentos socioeconómicos presentan el signo esperado en la mayor parte de los casos. La movilidad ascendente significa salarios futuros más elevados, mientras los movimientos descendientes generan salarios relativos más bajos. Los trabajadores que cambian de ocupación se encuentran sujetos a una nueva distribución de capital humano y factores del mercado de trabajo.

Las diferencias entre los retornos marginales de los factores productivos y el impacto de cada uno de ellos en el diferencial por razones de género fueron investigadas utilizando la descomposición de Oaxaca (1973). Esto permite

dividir la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en dos tipos de componentes: uno explicado por las diferencias en la posesión de factores productivos y otro explicado por la discriminación.

El principal resultado muestra que, entre los trabajadores de ocupaciones inferiores, la más baja tasa de ascenso socioeconómico de las mujeres es reflejada en el valor positivo del componente explicado del diferencial. Esto significa que las mujeres poseen una “dotación” inferior de movilidad ascendente. Por otro lado, el signo negativo de la parte no explicada apunta a una discriminación positiva, es decir, que el retorno marginal del ascenso socioeconómico, desde ocupaciones inferiores, es más alto para las mujeres y fomenta una disminución del diferencial de salario.

Esto equivale a decir que la parte de la discriminación contra las mujeres que es captada por los factores de movilidad, entre los trabajadores del segmento inferior, ocurre no por medio de la imposición de un retorno más bajo a la movilidad, sino es efecto de la segregación ocupacional y de las barreras generadas por la segmentación. La movilidad contribuye a disminuir el diferencial, por medio de un mayor premio marginal femenino, pero este efecto es restringido por la segmentación del mercado de trabajo. Si la movilidad ocupacional y socioeconómica está relacionada a avances en la carrera y en la vida profesional de los trabajadores, entonces la menor salida de las mujeres de ocupaciones de bajo contenido tecnológico y de bajo salario favorece el aplazamiento las diferencias salariales por razones de género a lo largo de toda la vida productiva.

Dichos resultados muestran que la movilidad ocupacional no actúa exclusivamente en sentido de reproducir la desigualdad y la estructura de segmentación del mercado de trabajo brasileño. Existen importantes vías de salida y la movilidad parece ser una de ellas. Sin embargo, los resultados también confirman que la segmentación, además de restringir la movilidad ocupacional, también limita los impactos que esta puede generar.

7.4. Consideraciones finales

La principal conclusión de esta tesis es que la movilidad ocupacional no actúa exclusivamente en sentido de reproducir la desigualdad y la estructura de segmentación del mercado de trabajo brasileño. Existen importantes vías de salida y la movilidad parece ser una de ellas. Sin embargo, los resultados también confirman que la segmentación, además de restringir la movilidad ocupacional, también limita los impactos que esta puede generar.

Los resultados presentados permiten pensar sobre algunos aspectos en el mercado de trabajo brasileño. Uno de los puntos destacables es acerca del debate sobre la necesidad de incorporación de más puntos de flexibilización en las relaciones de trabajo del país. Los trabajadores más flexibles en términos cuantitativos, es decir, los informales, que presentan más elevadas tasas de movilidad ocupacional, no son caracterizados por las mejores tasas de reasignación y su movilidad tampoco resulta en movimientos socioeconómicos mejores, cuando comparados a los que trabajan bajo la protección institucional de la *carteira de trabalho*. La eliminación o la disminución de la protección institucional no parece, por lo tanto, la mejor alternativa para romper con la estructura de segmentación del mercado de trabajo.

El segundo punto es sobre las políticas de ecualización salarial entre hombres y mujeres en el país. Las políticas públicas adoptadas para disminuir la desventaja de grupos específicos de trabajadores deben tomar por base el conocimiento de la situación laboral y de las formas de transición de la mano de obra, considerando su nivel de reasignación ocupacional y la calidad de la movilidad. Deben considerar no exclusivamente los salarios actuales, sino también las posibilidades de avances profesionales y socioeconómicos a lo largo del ciclo de vida. La generación de empleos concentrada en puestos de trabajo o sectores de baja movilidad en dirección a ocupaciones de mejor *status* puede, lejos de promover la homogeneización de oportunidades, acentuar las barreras ya existentes.

Estas conclusiones indican la necesidad de buscar un sistema más favorable de movilidad ocupacional, cercano a la visión de Auer *et.al.* (2005) sobre un sistema de movilidad protegida. Por dicho sistema, a los empresarios deberían interesar no sólo las relaciones flexibles de trabajo, sino también las estables, una vez que la evidencia empírica relatada confirma la pérdida de capital específico por medio de la movilidad ocupacional, el que puede perjudicar la evolución de la productividad. Un paso en esta dirección sería la ampliación de los programas de capacitación de los trabajadores a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, una vez que una política activa dirigida hacia la capacitación y la reinserción productiva de los trabajadores desplazados es uno de los instrumentos necesarios para minimizar los efectos de los cambios estructurales y sectoriales del país.

Asimismo, el uso de ocupaciones de bajo nivel socioeconómico, como vía de entrada en el mercado de trabajo, debe ser seguido por una reestructuración de la cobertura institucional sobre dichas actividades. La evidencia encontrada en esta tesis, muestra que la protección institucional también es capaz de generar una flexibilidad con mejores resultados socioeconómicos.

Existen en la actualidad una serie de programas de apoyo al trabajador en el país, destinados al entrenamiento y cualificación, tanto de empleados como de personas en paro. Son destacables, por ejemplo, las actuaciones de los programas financiados con el *Fundo de Amparo ao Trabalhador* (Fundo de Amparo al Trabajador – FAT), como el *Plano Nacional de Qualificação* (Plan Nacional de Cualificación – PNQ) y los programas de generación de empleo y renta del Gobierno Federal. Sin embargo, existen diversos problemas de coordinación y falta ampliar la cobertura nacional y a modo de envolver a los trabajadores desempleados del sector informal, una vez que parte de estos programas es condicionada a la comprobación de vínculo formal de trabajo en los últimos meses – Alves y Vieira (1995) y Cardoso *et.al.* (2006).

Otras acciones gubernamentales, como el caso más reciente del programa Primer Empleo (*Primeiro Emprego*), implementado por el Gobierno Federal y que todavía requiere evaluaciones más profundizadas sobre su calidad y eficacia, deben priorizar la generación de puestos de trabajo en actividades donde los cambios de ocupación que generen mejoras, a lo largo del ciclo de vida del trabajador, sean más factibles. Considerando que los primeros años de carrera son los más importantes en términos de variación salarial – Topel y Ward (1992) y Neal (1998) – el programa acierta en buscar la inserción ocupacional de los más jóvenes, pero todavía no existen evidencias más específicas sobre las características, calidad y perspectivas futuras de los puestos de trabajo generados.

La reestructuración de estos programas sería un avance importante en dirección a los modelos de *flexicurity*, o de flexibilidad-seguridad, adoptados de forma directa o indirecta por países europeos. Por estos modelos, la economía debe funcionar de modo a permitir a los empresarios una adaptación de su plantilla de empleados a los ciclos y necesidades de la economía, al mismo tiempo en que el trabajador desplazado permanece protegido, bajo un sistema de pensiones vinculadas a programas de re-cualificación. La incorporación de políticas adaptadas a la realidad brasileña, depende de cambios institucionales y sociales de largo plazo, pero son medidas factibles y que pueden contribuir en la ecualización de oportunidades, sobre todo entre las mujeres del sector informal – Andersen y Svarer (2006) y Algan y Cahuc (2006).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, M.P. (1990): “Inflação, estagnação e ruptura: 1961-1964”, In: ABREU, M.P. (Org). *A ordem do progresso: cem anos de política econômica republicana*, Rio de Janeiro: Campus, p.197-212, Capítulo 8.
- ALGAN, Y. y CAHUC, P. (2006): *Civic attitudes and design of labor market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model?*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper nº1928.
- ALON, S. y TIENDA, M. (2005): “Job mobility and early career wage growth of White, African-American, and Hispanic women”, *Social Science Quarterly*, Southwestern Social Association, 86 (Supplement), 1196-1217.
- ALTONJI, J.C. y SHAKOTKO, R.A. (1987): “Do wages rise with job seniority?”, *Review of Economic Studies*, Blackwell Publishing, 54(3), 437-59.
- ALVES, E.L.G. y VIEIRA, C.A.S. (1995): “Qualificação profissional: uma proposta de política pública”, *Planejamento e Políticas Públicas*, 12(jun/dez), 117-144.
- AMADEO, E., CAMARGO, J.M. GONZAGA, G. BARROS, R. y MENDONÇA, R. (1994): *A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para discussão nº 353.
- ANDERSEN, T.M. y SVARER, M. (2006): “Flexicurity – the Danish labour market model”, *Ekonomisk Debatt* 1, 17-29.
- ANTEL, J. J. (1986): “Human capital investment, specialization and the wage effects of voluntary labor mobility”, *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, 68(3), 477-483.
- ANTIGO, M.F. (2005): *Desemprego na região metropolitana de Belo Horizonte: evidencias de transição e permanência*. Tesis de Master Académico, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: CEDEPLAR.

- ARAÚJO, V.F. y RIBEIRO, E.P. (2001): *Diferenciais de salários por gênero no Brasil: uma análise regional*, UFRGS – PPGE, Textos para Discussão n.2001/11. Disponible en: http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2001_11.pdf.
- ARBACHE, J.S. (2002): “Unions and labor market in Brazil”, *Econometric Society 2002 Latin American Meetings*, Econometric Society, São Paulo.
- ARBACHE, J.S. y DE NEGRI, J.A. (2004): “Filiação industrial e diferencial de salários no Brasil”, *Revista Brasileira de Economia*, Fundação Getúlio Vargas, 58(2), 159-184.
- AUER, P.; BERG, J. y COULIBALY, I. (2005): “¿El trabajo estable mejora la productividad?”, *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, 124(3), 345-372.
- BALTAR, P. (2000): “Estrutura ocupacional regional nos anos 90”, In: XII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, Caxambu.
- BARROS, P.B.; CORNESEUIL, C.H.; SANTOS, D.G. y FIRPO, S.P. (2001a): *Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências para o bem-estar*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 769.
- BARROS, P.B.; CRUZ, L.E.M.; FOGUEL, M.N. y MENDONÇA, R.S.P. (1997a): *Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n.499.
- BARROS, P.B.; HENRIQUES, R. y MENDONÇA, R. (2001b): *A estabilidade inaceitável: desigualdade e pobreza no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 800.
- BARROS, P.B.; MACHADO, A.F. y MENDONÇA, R.S.P. (1997b): *A desigualdade da pobreza: estratégias ocupacionais e diferenciais por gênero*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 453.
- BARROS, P.B. y MENDONÇA, R.S.P. (1995): *Os determinantes da desigualdade no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 377.
- _____ (1997): *Flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 452.

- BARROS, R.P.; REIS, J.G.A. (1989): “Educação e desigualdade de salários”. In: IPEA (Ed). *Perspectivas da economia brasileira – 1989*, Rio de Janeiro: IPEA / INPES, capítulo. 10, 335-362.
- BECCARIA, L. y MAURIZIO, R. (2003): “Movilidad ocupacional en Argentina”, 6° *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- BERNHARDT, A.; MORRIS, M.; HANDCOCK, M.S. y SCOTT, M.A. (1999): “Trends in job instability and wages for young adult men”, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, 17(4), S65-90.
- BIVAR, W.S.B. (1993): “Estimativas da duração media do desemprego no Brasil”, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, IPEA, 23(2).
- BLOSSFELD, H.P. y MAYER, K.U. (1988): “Labor market segmentation in Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective”, *European Sociological Review*, Oxford University Press, 4(2), 123-140.
- BLUMEN, I.; KOGEN, M. y McCARHY, P. (1955): *The industrial mobility of labor as a probability process*, Ithaca: New York, Cornell Studies in Industrial and Labor Relations, v.6.
- BODENHÖFER, H.J. (1967): “The mobility of labor and the theory of human capital”, *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, 2(4), 431-448.
- BOLVIG, I. (2004): *Mobility out of Danish low wage jobs*, Aarhus School os Business – Department of Economics. Disponible en: http://www.hha.dk/nat/cmsdocs/ccp/downloads/mobility_bolvig.pdf.
- BOOTH, A. y FRANCESCONI, M. (1999): *Job mobility in 1990s britain: does gender matter?*, Institute for Social and Economic Research, ISER Working Paper n° 1999-26.
- BOOTH, A.; FRANCESCONI, M. y GARCIA-SERRANO, C. (1999): “Job tenure and job mobility in Britain”, *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, 53(1), 43-70.

- BORGHANS, L. y GOLSTEYN, B.H.H.(2005): *Job mobility in Europe, Japan and the US*, University of Chicago, Working Paper. Disponible en: <http://gsbwww.uchicago.edu/labor/Borghans-Golsteyn.pdf>.
- BORGHANS, L. y KRIECHEL, B. (2007): *Wage structure and labor mobility in the Netherlands 1999-2003*, NBER, Working Paper n. 13210.
- BORJAS, G.J. (1981): “Job mobility and earnings over the life cycle”, *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, 34(3), 365-377.
- BORJAS, G.J. y ROSEN, S. (1980): “Income prospects and job mobility of younger men”, in EHRENBERG, R.G. (Ed.): *Research in labor economics – a research annual*, Jai Press Inc. – Greenwich, Connecticut, Volume 3, pp.159-181.
- BRESSER-PEREIRA, L.C. (1991): “A lógica perversa da estagnação: dívida, déficit e inflação no Brasil”, *Revista Brasileira de Economia*, 5(2), 187-211.
- BRUCHINI; C. y LOMBARDI; M.R. (1996): “O trabalho da mulher brasileira nos primeiro anos da década de noventa”. *X Encontro Nacional de Estudos Populacionais* – ABEP, Caxambu – MG.
- BUDRÍA, S. y PEREIRA, P.T. (2004): *On the returns to training in Portugal*, CEEApLA, Working Paper Series n. 01/2004.
- CALDERÓN-MADRID, A. (2000): *Job stability and labor mobility in urban Mexico: a study based on duration model and transition analysis*, Banco Interamericano de Desarrollo, Research Network Working Paper nº R-419. Disponible en: <http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubR-419.pdf>.
- CAMARANO, A.A. (2001): *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 830.
- CAMARANO, J.M. y SERRANO, F.L.P. (1983): *Os dois mercados: homens e mulheres na indústria brasileira*. Rio de Janeiro: PUC - Departamento de Economia, Texto para Discussão n. 46.
- CAMARGO, J.M. (1998): *Produtividade e preços relativos: o mercado de trabalho no período pós estabilização*, Rio de Janeiro: PUC-RIO, Texto para Discussão Interna n. 386.

- CAMPBELL, D (2001): *Estimating the wage effects of job mobility in Britain*, University of Kent – Department of Economics Discussion Paper nº 01/17. Disponível em: <http://www.kent.ac.uk/economics/papers/papers-pdf/2001/0117.pdf>.
- CAPARRÓS, A.R.; NAVARRO, M.L.G. y RUEDA, M.F.N. (2003): “Inter-firm job mobility and gender wage discrimination”, *EALE*, Seville.
- CARDOSO, J.C. Jr. (1999): *Estrutura setorial-ocupacional de emprego no Brasil e evolução do perfil distributivo nos anos 90*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 655.
- _____ (2001): *Crise e desregulação do ottrabalho no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 814.
- CARDOSO, J.C. Jr.; GONZALEZ, R.; STIVALI, M.; AMORIM, B. y VAS, F. (2006): *Políticas de emprego, trabalho e renda no Brasil: desafios à montagem de um sistema público, integrado e participativo*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 1237.
- CARNEIRO, D.D. y MODIANO, E. (1990): “Ajuste externo e desequilíbrio interno: 1980-1984”, In: ABREU, M.P. (Org). *A ordem do progresso: cem anos de política econômica republicana*, Rio de Janeiro: Campus, p.323-365, Capítulo 12.
- CARRUTH, A.A. y OSWALD, A.J. (1987): “On union preferences and labour market models: insiders and outsiders”, *The Economic Journal*, Royal Economic Society, 97(386), 431-445.
- CARVALHO, M.A.S. (2001): *Privatização, dívida e déficit públicos no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 847.
- CASTELLO BRANCO, R.(1979): *Crescimento acelerado e o mercado de trabalho: a experiência brasileira*, Rio de Janeiro: EPGE/FGV, Série Teses EPGE, n.1.
- CEPAL – COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2004): *Panorama social de América Latina 2004*, Santiago de Chile: CEPAL.
- CHAHAD, J.P.C. (2002): “Emprego flexível e mercado de trabalho no Brasil”, *Encontro Nacional de Economia*, ANPEC, Nova Friburgo – RJ.

- CHENG, M.M. y KALLEBERG, A.L. (1996): “Labor market structures in Japan: an analysis of organizational and occupational mobility patterns”, *Social Forces*, University of North Carolina, 74(4), 1235-1260.
- COELHO, A.M. y CORSEUIL, C.H. (2002): *Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 898.
- CONTINI, B. y VILLOSIO, C. (2000): *Job change and wage dynamics*, Laboratorio R. Revelli Centre for Employment Studies, Working Paper Series n°5.
- CORSEUIL, C.H. (Ed.) (2002): *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA.
- CORSEUIL, C.H.; FOGUEL (2002): *Uma sugestão de deflatores para rendas obtidas a partir de algumas pesquisas domiciliares do IBGE*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 897.
- CORSEUIL, C.H.; RIBEIRO, E.P.; SANTOS, D.D. y DIAS, R. (2002): *Criação, destruição e realocação do emprego no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 855.
- COSTA, J.S.; PINHEIRO, L. MEDIEROS, M. y QUEIROZ, C. (2005): *A face feminina da pobreza: sobre-representação e feminização da pobreza no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 1137.
- COSTANZI, R.N. (2004): *Evolução do emprego formal no Brasil (1985-2003) e implicações para as políticas públicas de geração de emprego e renda*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 1039.
- CURI, A.Z. y MENEZES-FILHO, N.A. (2004): “Os determinantes das transições ocupacionais no mercado de trabalho brasileiro”, *XXXII Encontro Nacional de Economia*, ANPEC, João Pessoa – PB.
- DAVIA, M.A. (2006): “Studying the impact of job mobility on wage growth at the beginning of the employment career in Spain”, *IX Encuentro de Economía Aplicada*, Jaén.
- DEDECCA, C.S. (2002): “Reorganização econômica, absorção de mão-de-obra e qualificação”, *Revista de Economia Política*, São Paulo, Editora 34, v.22(2), 59-77.

- DEKKER, R.; GRIP, A.; y HEIJKE, H. (2002): “The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market”, *International Journal of Manpower*, MCB PU Ltd, 23(2), 106-125.
- DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIO ECONÔMICOS (2001): *As negociações coletivas no Brasil*, São Paulo: DIEESE.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington: Mass-Healt.
- DOLTON, P.J. y KIDD, M.P. (1998): “Job changes, occupational mobility and human capital acquisition: an empirical analysis”, *Bulletin of Economic Research*, Blackwell Publishing, 50(4), 265-295.
- DUBIN, J.A. y McFADDEN, D.L. (1984): “An Econometric Analysis of Residential Electric Appliance Holdings and Consumption”, *Econometrica*, Econometric Society, 52(2), 345-62.
- FARBER, H.S. (1999): “Mobility and stability: the dynamics of job change in labor markets”, en: ASHENFELTER, O. y D. CARD, D. (ed.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, edition 1, v.3, Capítulo 37, pp. 2439-2483.
- FERNANDES, R. y NARITA, R.D.T. (2001): “Instrução superior e mercado de trabalho no Brasil”, *Revista de Economia Aplicada*, FIPE, 5(1), 7-32.
- FERREIRA, F.H.G. (2000): “Os determinantes da desigualdade de renda no Brasil: luta de classes ou heterogeneidade educacional?” In: HENRIQUES, R. (Org.). *Desigualdade e pobreza no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, p.131 – 158.
- FITZENBERGER, B. y KUNZE, A. (2005): *Vocational training and gender: wages and occupational mobility among young workers*, ZEW Discussion Paper No. 05-66.
- FREGUGLIA, R.S.; TELES, J. y RODRIGUES, B.D. (2002): “A mobilidade no mercado de trabalho brasileiro: uma visão qualitativa”. *X Seminário Sobre Economia Mineira – CEDEPLAR-UFMG*, Diamantina – MG.
- FREGUGLIA, R.S.; ALMEIDA, M.A.S. y SANTOS, D.M. (2004): “A transição dos trabalhadores no mercado de trabalho formal: um estudo aplicado à industrial de

- transformação de Minas Gerais e Rio de Janeiro nos anos 90”, *Revista de Economia Contemporânea*, UFRJ, 8(2), 377-410.
- FUNKHOUSER, E. (1997): “Demand-side and supply-side explanations for barriers to labor market mobility in developing countries: the case of Guatemala”, *Economic Development and Cultural Change*, University of Chicago Press, 45(2), 341-366.
- GABRIEL, P.E. (2003): “An examination of occupational mobility among full-time workers”, *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, 129(9), 32-36.
- GARCIA PEREZ, J.I. y SANZ, Y. R. (2005): “Wages changes through job mobility in Europe: a multinomial endogenous switching approach”, *Labour Economics*, Elsevier, 12(2005), 531-555.
- GIUBERTI, A.C. y MENEZES-FILHO, N. (2005): “Discriminação de rendimentos por gênero: uma comparação entre o Brasil e os Estados Unidos”, *Economia Aplicada*, 9(3), 369-383.
- GOLDTHORPE, J.H. (1980): *Social mobility & class structure in modern Britain*, New York: Oxford University Press.
- GONZAGA, G. (2003): *Labour turnover and labour legislation in Brazil*, Rio de Janeiro: PUC-RIO, Texto para Discussão n. 475.
- GREENE, W.H. (2003): *Econometrics analysis*, New Jersey: Prentice Hall. 5ªed.
- GUIMARÃES, N.A. (2001): “Laboriosas mas redundantes: gênero e mobilidade no trabalho no Brasil dos 90”, *Revista de Estudos Feministas*, Universidade Federal de Santa Catarina, 1(9), 82-102.
- _____ (2003): “Trajetória de sobreviventes no mercado de trabalho da região metropolitana de Salvador”, In: SEI (2003): *Descaminhos do mercado de trabalho: transições ocupacionais e mobilidade social*, Salvador-BA: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, pp. 79-109.
- HACHEN, D.S. Jr. (1992): “Industrial characteristics and job mobility rates”, *American Sociological Review*, American Sociological Association, 57(1), 39-55.
- HAMMIDA, M (2004): “Job mobility and hourly wages: is there a relationship?”, *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, 127(5), 23-30.

- HARLAN, S.L. y BERHEID, C.W. (1994): “Barriers to work place advancement experienced by women in low-paying occupations”, Cornell University, Key Workplace Documents. Disponible en: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1123&context=key_workplace.
- HARPER, B. (1995): “Male occupational mobility in Britain”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Blackwell Publishing, 57(3), 349-369.
- HECKMAN, J.J. (1976): “Sample selection bias as a specification error”, *Econometrica*, Econometric Society, 47(1), 153-161.
- HOFFMANN, R. (2001): “Income distribution in Brazil and the regional and sectoral contrasts”, In: GUILHOTO, J.J.M. y HEWINGS, G.J.D. (Orgs.): *Structure and structural change in the Brazilian economy*, Ashgate.
- HOFFMANN, R. y LEONE, E.T. (2004): “Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade de renda domiciliar *per capita* no Brasil: 1981-2002”, *Nova Economia*, FACE-UFMG, 2(14), 35-58.
- HOLMLUND, B. (1982): “Job mobility and wage growth: a study of selection rules and rewards”, In: NEUMANN, G.R. y ESTERGARD-NIELSEN, N.C. (Orgs.): *Studies in labor market dynamics*.
- HOLZER, H.J.; LANE, J.I.; y VILHUBER, L. (2003): *Escaping low earnings: the role of employer characteristics and changes*, Institute of Research on Poverty. Discussion Paper nº 1269-03.
- HOSMER, D.W. y LEMESHOW, S. (2000): *Applied logistic regression*, New York: John Wiley & Sons Inc., 2ªed.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2001): *Descrição das variáveis da Pesquisa Mensal de Emprego*. Rio de Janeiro: IBGE.
- IKEDA, M. (2000): *Remuneração por gênero no mercado de trabalho formal: diferenças e possíveis justificativas*, Rio de Janeiro: BNDES, Texto para Discussão n. 82.
- IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (200): *Sobre a recente queda da desigualdade de renda no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Nota Técnica.

- JANNUZZI, P.M. (2000): “Status socioeconômico das ocupações brasileiras: índices aproximativos para 1980, 1991 e anos 90”, *Revista Brasileira de Estatística*, IBGE, 16(216), 47-74.
- _____ (2004): “As ocupações brasileiras segundo a CBO 2002: caracterização empírica com base no Censo 2000”, *Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho*, ABET, 4(2), 61-95.
- JATOBÁ, J. (1990): “A família na força de trabalho: Brasil metropolitano – 1978-1986”, *VII Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, ABEP, Caxambu.
- JATOBÁ, J. y ANDRADE, E.G.L. (1993): *A desregulamentação do mercado e das relações de trabalho no Brasil: potencial e limitações*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 312.
- JOHANSSON, M.; KATZ, K.; NYMAN, H. (2000): *Wage differentials and gender discrimination – changes in Sweden 1981 – 1998*. Work Paper. Disponible en: <http://www.cent.hgus.gu.se/~econhohl/genderdiff.pdf>.
- JOVANOVIĆ, B. (1979): “Job matching and the theory of turnover”, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 87(5), 972-90.
- JOVANOVIĆ, B. y MOFFITTI, R. (1990): “An estimate of a sectoral model of labor mobility”, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 98(4), 827- 853.
- JUNG, R.C. y WINKELMANN, R. (1993): “Two aspects of labor mobility: a bivariate Poisson regression approach”, *Empirical Economics*, Springer, 3(18), 543-56.
- JURAJDA, S. (2001): *Gender wage gap and segregation in late transition*, CERGE-EI/CEPR/IZA, Disponible en: <http://www.cerge-ei.cz/pdf/wp/Wp182.pdf>.
- KAMBOUROV, G. y MANOVISKII, I. (2004a): *Occupational mobility and wage inequality*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper nº1189.
- _____ (2004b): *Rising occupational and industry mobility in the United States: 1968-1993*. IZA – Institute for the Study of Labor, Discussion Paper nº 1110.
- KEITH, K. y McWILLIAMS, A. (1995): “The wage effects of cumulative job mobility”, *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, 49(1), 121-135.

- KESSLER, A.S. y LÜLFESMANN, C. (2001): *The theory of human capital revisited: on the interaction of general and specific investments*, Centre for Economic Policy Research, CEPR Discussion Paper n. 2533.
- KON, A. (2004): “Diversidades nas condições de informalidade do trabalho brasileiro”, *Encontro Nacional de Economia*, ANPEC, João Pessoa – PB.
- _____ (2006): “Mudanças recentes no perfil da distribuição ocupacional da população brasileira”, *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, São Paulo, v.23(2), p.247-267.
- KREIN, J.D. y OLIVEIRA, M.A. (2001): “Mudanças institucionais e relações de trabalho no Brasil”, *Cuadernos del Cendes*, Caracas: Universidad Central de Venezuela, 18(46), 147-158.
- KUME, H., PIANI, G. y SOUZA, C.F.B. (2003): “A política brasileira de importação no período 1987-1998: descrição e avaliação”, In: CORSEUIL, C.H. y KUME, H. (Coord.): *A abertura comercial brasileira nos anos 1990 – impactos sobre emprego e salario*, Rio de Janeiro: TEM/IPEA, p.9-8, Capítulo 1.
- KUNZE, A. (2002): *The evolution of the early career gender wage gap*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper nº436.
- LANGONI, C.G. (1973): *Distribuição da renda e desenvolvimento econômico no Brasil*, Rio de Janeiro: Expressão e Cultura.
- LAYARD, R.; NICKELL, S. y JACKMAN, R. (1991): *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*, Gran Betraña: Oxford University Press.
- LAZEAR, E.P. y ROSEN, S. (1990): “Male-female wage differentials in job ladders”, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago, 8(1). S106-S123.
- LE GRAND, C. y TAHLIN, M. (2002): “Job mobility and earnings growth”, *European Sociological Review*, Oxford University Press, Oxford, 14(4), 381-400.
- LEITE, M. (2005): “Reestruturação produtiva e mercado de trabalho: a experiência brasileira”, *Revista Galega de Economía*, Universidade de Santiago de Compostela, 14(1-2), p.1-26.

- LEME, M.C.S. y WAJNMAN, S. (2000): “Tendências de coorte nos diferenciais de rendimentos por sexo”, In: HENRIQUES, R. (Org.): *Desigualdade e pobreza no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA.
- LEONTARIDI, M.R. (1998): “Segmented labour market: theory and evidence”, *Journal of Economic Surveys*, Blackwell Publishing, 12(1), 63-101.
- LIGHT, A. (2005): “Job mobility and wage growth: evidence from the NLSY79”, *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, 128(2), 33-39.
- LOPREST, P.J. (1992a): *Gender differences in the labor market experiences of young workers*, Massachusetts: MIT (Tesis), 193p.
- _____ (1992b): “Gender differences in wage growth and job mobility”, *American Economic Review*, American Economic Association, 82 (2), 526-532.
- MACHADO, A.F.; OLIVEIRA, A.M.H.C. y CARVALHO; N.F. (2003): *Tipologia de qualificação da força de trabalho: uma proposta a partir da noção de incompatibilidade entre ocupação e escolaridade*, Belo Horizonte: CEDEPLAR-UFGM, Texto para Discussão nº 218. Disponible en: <http://www.cedeplar.ufmg.br/pesquisas/td/TD%2018.pdf>.
- MALTSEVA, I. (2005): *Gender differences in occupational mobility and segregation at the labor market: the case of Russian economy*, Education and Research Consortium, Working Paper Series n. 05/11.
- MARKEY, J.O. y PARKS II, W. (1989): “Occupational change: pursuing a different kind of work”, *Monthly Labor Review*, Bureau of Labor Statistics, 112(9), 3-12.
- MATESCO, V.R. y LAVINAS, L. (1996): *A reestruturação produtiva nas empresas brasileiras e seu reflexo sobre a força de trabalho por gênero*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 400.
- MATOS, R.S. y MACHADO, A.F. (2006): “Diferencial de rendimento por cor e sexo no Brasil (1987-2001)”, *Econômica*, Universidade Federal Fluminense, 8(1), 5-27.
- MAYA, K. y LIRA, S.A. (2002): *A mulher no mercado de trabalho*, UFPR.
- McCALL, B.P. (1990): “Occupational matching: a test of sorts”, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 98(1), 45-69.

- McDONALD, I.M. (1991): “Insiders and outsiders trade union wage bargaining”, *The Manchester School of Economic & Social Studies*, Blackwell Publishing, 59(4), 394-407.
- McLAUGHLIN, K.J. (1991): “A theory of quits and layoffs with efficient turnover”, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 99(1), 1-29.
- MEDEIROS, M. y OSÓRIO, R. (2001): *Arranjos domiciliares e arranjos nucleares no Brasil: classificação e evolução de 1977 a 1998*, Rio de Janeiro: IPEA, Textos para Discussão n.889.
- MENEZES-FILHO, N. (2001a): “Educação e desigualdade”, In: LISBOA, M.B. y MENEZES-FILHO, N. (Orgs.): *Microeconomia e sociedade no Brasil*, Rio de Janeiro: FGV/EPGE, pp. 13-49.
- _____ (2001b): *A evolução da educação no Brasil e seu impacto no mercado de trabalho*. Departamento de Economia/USP. Disponible en: www.ifb.com.br/documentos/artigo_naercio.pdf.
- _____ (2004): “The costs of displacement in Brazil”, *XXVI Encontro Brasileiro de Econometria*, Sociedad Brasileira de Econometria, João Pessoa – PA.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, experience and earnings*, New York: Columbia University Press.
- _____ (1986): *Wage changes in job changes*, NBER, Working Paper n. 1907.
- MINCER, J. y JOVANOVIC, B. (1979): *Labor mobility and wages*, NBER, Working Paper N°. 357.
- MORTENSEN, D.T. (1988): “Wages, separation, and job tenure: on-the-job specific training or matching?”, *Journal of Labor Economics*, University of Chicaco, 6(4), 445-471.
- MOSCARINI, G. y VELLA, F.G. (2008): *Occupational mobility and the business cycle*, NBER, Working Paper n. 13819.
- MUNASINGHE, L. y SIGMAN, K. (2004): “A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover”, *Labour Economics*, Elsevier, 11(2), 191-218.
- NATICHIONI, P. y PANIAGO, D. (2004): *Employment protection, job-tenure and short term mobility wage gains: a new explanation for the Italian case*,

- CEPREMAP Working Papers n. 2004-02 (Couverture Orange). Disponible en: http://www.cepremap.cnrs.fr/couv_orange/co0402.pdf.
- NEAL, D. (1998): *The complexity of job mobility among young men*, NBER, Working Paper N°. W6662.
- NERI, M. (1997): *O reajuste do salário mínimo de maio de 1995, XIX Encontro Brasileiro de Econometria*, Sociedade Brasileira de Econometria, Recife.
- _____ (2000): *As mudanças da pobreza e da desigualdade cariocas na década de 90*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 709.
- NERI, M.; CAMARGO, J.M. y REIS, M.C. (2000a): *Mercado de trabalho nos anos 90: fatos estilizados e interpretações*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 743.
- NERI, M.; COELHO, D.; ANCORA, M. y PINTO, A. (1997): “Aspectos dinâmicos do desemprego e da posição na ocupação”. *Encontro Nacional de Estudos do Trabalho*, ABET, Rio de Janeiro.
- NERI, M.; GONZAGA, G. y CAMARGO, J.M. (2000b): *Efeitos informais do salário mínimo e pobreza*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 724.
- NORONHA, E.G. (2000): “O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil”, *Dados – Revista de Ciências Sociais*, IUPERJ, Rio de Janeiro, 43(2).
- OAXACA, R.L. (1973): “Male – Female differentials in urban labor market”, *International Economic Review*, University of Pennsylvania 14(3), 693-709.
- OAXACA, R.L.; RANSON, M.R.(1994): “On discrimination and the decomposition of wage differentials”, *Journal of Econometrics*, Elsevier, 61(1), 5-21.
- OI, W.Y. (1962): “Labor as a quasi-fixed factor”, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 70(6), 538-555.
- OLIVEIRA, A.M.H.C. (1998): “Indicadores da segregação ocupacional por sexo no Brasil”, *XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP*, Associação Brasileira de Estudos Populacionais.
- _____ (2003): “A segregação ocupacional por gênero e seus efeitos sobre os salários no Brasil”, In: AJNMAN, S. y MACHADO, A.F. (Orgs.): *Mercado de*

trabalho – uma análise a partir das pesquisas domiciliares no Brasil, Editora UFMG, Belo Horizonte, pp.121-149.

OLIVEIRA, A.M.H.C. y MACHADO, A.F. (2000): “Mobilidade ocupacional e rendimentos no Brasil metropolitano: 1991-96”, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, IPEA, 30(1).

OLIVEIRA, A.M.H.C. y RIBEIRO, P.M. (1998): “Diferenciais ocupacionais por raça e gênero no mercado de trabalho metropolitano no Brasil”, *XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP*, Associação Brasileira de Estudos Populacionais.

ORENSTEIN, L. y SOCHACEWSKI, A.C. (1990): “Democracia com desenvolvimento: 1956-1961”, In: ABREU, M.P. (Org). *A ordem do progresso: cem anos de política econômica republicana*, Rio de Janeiro: Campus, Capítulo 7.

ORELLANO, V. y PICCHETTI, P. (2001): “A bi-variate *probit* analysis of job turnover in Brazil”, *XXIII Encontro Brasileiro de Econometria*, Sociedade Brasileira de Econometria, Salvador – BA.

OSBERG, L.; MAZANY, R.L.; APOSTLE, R. y CLAIRMONT, D. (2001): “Job mobility, wage determination and market segmentation in the presence of sample selection bias”, *Canadian Journal of Economics*, Canadian Economics Association, 19(2), 319-346.

PARRADO, E.; CANER, A. y WOLF, E. (2007): “Occupational and industrial mobility in the United States”, *Labour Economics*, Elsevier, 14(3), 435-455.

PARRADO, E. y WOLFF, E. (1999): *Occupational and industry mobility in the United States, 1969-1992*, C.V. Starr Center for Applied Economics, New York University, Working Paper 99-20.

PARSONS, D.O. (1972): “Specific human capital: an application to quit rates and layoff rates”, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 80(6), 1120-1143.

PASTORE, J. y SILVA, N. V. (Orgs) (2000): *Mobilidade Social no Brasil*, São Paulo: Makron Books.

- PENIDO, M. y MACHADO, A.F. (2002): *Desemprego: evidências da duração no Brasil metropolitano*, Belo Horizonte: CEDEPLAR-UFMG, Texto para Discussão n. 176. Disponible en: <http://www.cedeplar.ufmg.br/pesquisas/td/TD%20176.pdf>.
- PERTICARA, M.C. (2002): *Wage mobility through job mobility*, Texas A&M University (Tesis), 102p.
- PINHEIRO, A.C.; GIAMBIAGI, F. y MOREIRA, M.M. (2001): *O Brasil na década de 90: uma transição bem-sucedida?*, Rio de Janeiro: BNDES, Texto para Discussão n. 91.
- PINTO, A. y NERI, M. (2000): *Mobilidade ocupacional e raça: origens, destinos e riscos dos afro-brasileiros*. EPGE/FGV, Série Ensaio Econômico nº 392.
- RAMOS, C.A. (2003): “O mercado de trabalho nos anos 1990: o regime macroeconômico importa?”, *Mercado de Trabalho – Conjuntura e Análise*, IPEA, n.22, 11-14.
- RAMOS, L. (1991): “Educação, desigualdade de renda e ciclo econômico no Brasil”, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, IPEA, 21(3), 423-448.
- RAMOS, L. y BRITO, M. (2004): *O funcionamento do mercado de trabalho metropolitano brasileiro no período 1991-2002: tendências, fatos estilizados e mudanças estruturais*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 1011.
- RAMOS, L. y FERREIRA, V. (2004): *Geração de empregos e realocação espacial no mercado de trabalho brasileiro – 1992-2002*, Rio de Janeiro: IPEA: Texto para Discussão n. 1027.
- RAMOS, L. y VIEIRA, M.L. (2001): *Desigualdade de rendimentos no Brasil nas décadas de 80 y 90: evolução e principais determinantes*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 803.
- RAMOS, X. (1999): *Anatomy of earning-mobility in Britain: evidence from the BHPS, 1991-1995*, University of Essex – Working Paper of the Institute for Social and Economic Research nº. 99-11.
- RESENDE, M.F.C. (2005): “O padrão dos ciclos de crescimento da economia brasileira: 1947-2003”, *Economia e Sociedade*, Campinas, 14(1-24), p.25-55.

- ROCHA, S. (2000): *Pobreza e desigualdade no Brasil: o esgotamento dos efeitos distributivos do plano Real*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 721.
- RODRÍGUEZ, M.A.D. (2003): “Does job mobility pay when you are young? Returns to job mobility on wage growth among young European workers in the mid nineties”, *V Jornadas de Economía Laboral* – Universidad Rovira I Virgili, Reus.
- SABIRIANOVA, K.Z. (2000): *The great human capital reallocation: an empirical analysis of occupational mobility in transitional Russia*, William Davidson Institute Working Papers Series 309. Disponible en: <http://www.wdi.umich.edu/files/Publications/WorkingPapers/wp309.pdf>.
- SARTI, F. y LAPLANE, M.F. (2002): “O investimento direto estrangeiro e a internacionalização da economia brasileira nos anos 1990”, *Economia e Sociedade*, Campinas, 11(1-18), p.63-94.
- SCHMITT, C. y RIBEIRO, E.P. (2003): *Participação feminina no mercado de trabalho e o efeito trabalhador adicional em Porto Alegre*. UFGS-PPGE. Disponible en: http://www.ufrgs.br/ppge/pcientifica/2003_20.pdf.
- SENNA, J.C. (1976): “Escolaridade, experiência no trabalho e salários no Brasil”, *Revista Brasileira de Economia*, 30(2), 163-193.
- SHIN, T.J. (2004): *Structural changes and job mobility rates in the United States: labor market turbulence and growing inequality*, University of California – Department of Sociology. Disponible en: http://www.iir.ucla.edu/research/grad_conf/2004/shin.pdf.
- SICHERMAN, N. y GALOR, O. (1990): “A theory of career mobility”, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 98(1), 169-192.
- SIMPSON, W. (1990): “Starting even? Job mobility and the wage gap between males and females”, *Applied Economics*, Chappman and Hall Ltd., 22, 723-737.
- SOARES, C. y OLIVEIRA, S. (2004): “Gênero, estrutura ocupacional e diferenciais de rendimento”, *Econômica*, Universidade Federal Fluminense, 6(1), 5-33.
- SOARES, S.; OSÓRIO, R.G.; SOARES, F.S.; MEDEIROS, M. y ZEPEDA, E. (2007): *Programas de transferência condicionada de renda no Brasil, Chile e México*:

- impactos sobre a desigualdade*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 1293.
- SOARES, S.S.D. (2002): *O impacto distributivo do salário mínimo: a distribuição individual dos rendimentos do trabalho*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 873.
- SOARES, S.; SERVO, L.M.S. y ARBACHE, J.S. (2001): *O que (não) sabemos sobre a relação entre abertura comercial e mercado de trabalho no Brasil*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 843.
- SOUZA, R.M. (2002): *Melhor idade? Evidências sobre a participação dos idosos no mercado de trabalho (1994 a 2000)*, Tesis de Master Acadêmico, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: CEDEPLAR.
- TOPEL, R. (1990): *Specific capital, mobility and wages: wages rise with job seniority*, NBER, Working Paper n. w3294.
- TOPEL, R. y WARD, M.P. (1992): “Job mobility and the careers of young men”, *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 445-460.
- ULYSSEA, G. y FORGUEL, M.N. (2006): *Efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho brasileiro*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 1168.
- URANI, A. (1996): *Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil – 1981/95*, Rio de Janeiro: IPEA, Texto para Discussão n. 380.
- WIDERSTEDT, B. (1998): “Job mobility, wage growth and match quality in Sweden”, in WIDERSTEDT, B. (1998): *Moving or staying? – job mobility as a sorting process*, UMEA University – UMEA Economic Studies n.464. Disponible en: <http://www.econ.umu.se/ues/ues464.pdf>.
- ZIMMERMANN, K.F. (1998): *German job mobility and wages*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper nº4.

ANEXOS

Anexo A – Características demográficas de las regiones metropolitanas

Región Metropolitana	Población	% en la Pob. del Estado	% del Estado en la Pob.Total	Muestra PME	Muestra Empleada
Belo Horizonte - Minas Gerais	4819288	26.9	10.5	214109	6394
Porto Alegre - Rio Grande do Sul	3658376	35.9	6.0	168438	5608
Recife - Pernambuco	3337565	42.1	4.7	154387	3210
Rio de Janeiro - Rio de Janeiro	10894156	75.7	8.5	196245	5366
Salvador - Bahia	3021572	23.1	7.7	152322	3408
São Paulo - São Paulo	17878703	48.3	21.8	224829	7195

Nota: Valores para el año de 2000.

Fuente: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Anexo B – Listado actividades típicas del sector público eliminadas de la muestra

Código	Actividad
611	Previdencia Social Pública
621	Servicios Públicos Médicos
631	Enseñanza Pública
711	Pode Legislativo
712	Actividades Auxiliares de la Justicia
713	Servicios de Administración Federal
714	Servicios de Administración Estadual
715	Servicios de Administración Municipal
716	Servicios de Administración Autárquica
717	Servicios de Administración no Definidos
721	Ejército
722	Marina de Guerra
723	Aeronáutica
724	Policía Militar
725	Policía Civil
726	Cuerpo de Bomberos
726	Otros Organismos de Seguridad del Gobierno

Anexo C – Modelo logit multinomial

La función de distribución logística multinomial acumulada es dada por:

$$\Pr(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j' x_i}}{\sum_{k=0}^2 e^{\beta_k' x_i}}, j = 0, 1, 2. \quad (C.1)$$

Donde Pr representa la probabilidad del individuo pasar por el evento j , x_i es un vector de variables explicativas y β es el vector de parámetros desconocidos a ser estimado. Multiplicando los términos de (C.1) por -1 y añadiendo 1 en ambos lados de la ecuación:

$$\Pr(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j' x_i}}{1 + \sum_{k=0}^2 e^{\beta_k' x_i}}, j = 0, 1, 2. \quad (C.2)$$

Una conveniente normalización para resolver este problema es asumir que el primer conjunto de vectores estimados sea para $j=0$, o sea, $\beta_0 = 0$. De este modo, de (C.2) son extraídas dos ecuaciones:

$$\Pr(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j' x_i}}{1 + \sum_{k=1}^2 e^{\beta_k' x_i}}, j = 1, 2. \quad (C.3)$$

$$\Pr(Y_i = 0) = \frac{1}{1 + \sum_{k=1}^2 e^{\beta_k' x_i}}, j = 1, 2. \quad (C.4)$$

donde para cada individuo i la suma de las dos ecuaciones es igual a 1 y la estimación se da por máxima verosimilitud como una generalización de los modelos binarios:

$$\ln L = \sum_{i=1}^n \sum_{j=0}^J d_{ij} \ln \Pr(Y_i = j) \quad (C.5)$$

Greene (2000) alerta para el hecho de que los coeficientes estimados son de difícil interpretación, siendo aconsejable utilizar los efectos marginales que captan el cambio marginal en la probabilidad de determinado resultado j cuando uno de los factores explicativos sufre una variación. Los efectos marginales son dados por:

$$\frac{\partial P_j}{\partial x_i} = P_j \left[\beta_j - \sum_{k=0}^J P_k \beta_k \right] \quad (C.6)$$

Una dificultad de la implementación del modelo *logit* multinomial es la necesidad de satisfacer al axioma independencia de alternativas irrelevantes (IIA). El axioma IIA requiere que si alguna alternativa es eliminada o añadida los resultados del nuevo modelo no pueden cambiar de forma significativa. En caso de que tal axioma no sea válido, el modelo estimado no se ajusta al objetivo del trabajo. Dos tipos de pruebas son usualmente implementadas para comprobar la hipótesis H_0 de que el axioma es válido contra la hipótesis alternativa de que los resultados no son independientes: Hausman y Small-Hsiao.

Anexo D – Output de los modelos logit y estadísticas descriptivas

- Total de la muestra:

Estadísticas descriptivas:

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Sexo	119279	0.65	0.48	0	1
jefe4	119279	0.53	0.50	0	1
edad4	119279	34.97	10.57	18	65
Exp	119279	2.81	1.32	1	4
cualif2	119279	0.59	0.49	0	1
cualif3	119279	0.13	0.34	0	1
quantil42	119279	0.25	0.43	0	1
quantil43	119279	0.26	0.44	0	1
quantil44	119279	0.26	0.44	0	1
posicion42	119279	0.79	0.41	0	1
aramo42	119279	0.07	0.25	0	1
aramo43	119279	0.14	0.35	0	1
aramo44	119279	0.53	0.50	0	1
paroa4	119279	6.51	1.36	4.65	8.35
Recife	119279	0.08	0.28	0	1
salvador	119279	0.11	0.31	0	1
Bh	119279	0.22	0.41	0	1
Rio	119279	0.18	0.38	0	1
Portoa	119279	0.17	0.38	0	1

Efectos Marginales:

$y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .36759862$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		x
sexo*	.0578252	.00394	14.69	0.000	.050109	.065542	.645587
jefe4*	-.0036167	.00419	-0.86	0.388	-.011825	.004592	.532642
edad4	-.0030162	.00018	-17.00	0.000	-.003364	-.002668	34.9689
exp	-.1577493	.00118	-133.62	0.000	-.160063	-.155435	2.8114
cualif2*	.0415907	.00386	10.78	0.000	.034031	.04915	.586784
cualif3*	.0631156	.00646	9.77	0.000	.050454	.075777	.129034
quant~42*	-.0099417	.00462	-2.15	0.031	-.018989	-.000894	.248434
quant~43*	-.0373444	.00478	-7.81	0.000	-.046715	-.027974	.256206
quant~44*	-.0326263	.00548	-5.96	0.000	-.043363	-.021889	.260431
posic~42*	-.0190469	.00397	-4.80	0.000	-.026826	-.011268	.787926
aramo42*	-.0199592	.00672	-2.97	0.003	-.033129	-.00679	.065519
aramo43*	-.0247018	.00499	-4.95	0.000	-.03449	-.014914	.141374
aramo44*	-.0599467	.00379	-15.83	0.000	-.06737	-.052523	.529288
paroa4	-.0081241	.00114	-7.14	0.000	-.010355	-.005893	6.51253
recife*	-.0223145	.00623	-3.58	0.000	-.03453	-.010099	.084122
salvador*	-.0227285	.00574	-3.96	0.000	-.03398	-.011477	.10628
bh*	-.0156399	.00461	-3.39	0.001	-.024683	-.006597	.21604
rio*	.0080714	.00498	1.62	0.105	-.00168	.017822	.180753
portoa*	-.0182756	.00487	-3.75	0.000	-.027829	-.008722	.172352

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- Varones:

Estadísticas descriptivas:

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
jefe4	77005	0.72	0.45	0	1
edad4	77005	35.44	10.66	18	65
Exp	77005	2.77	1.32	1	4
cualif2	77005	0.59	0.49	0	1
cualif3	77005	0.11	0.31	0	1
quantil42	77005	0.24	0.43	0	1
quantil43	77005	0.29	0.45	0	1
quantil44	77005	0.30	0.46	0	1
posicion42	77005	0.80	0.40	0	1
aramo42	77005	0.10	0.29	0	1
aramo43	77005	0.14	0.35	0	1
aramo44	77005	0.45	0.50	0	1
paroa4	77005	6.46	1.36	4.65	8.35
Recife	77005	0.09	0.28	0	1
salvador	77005	0.10	0.30	0	1
Bh	77005	0.22	0.41	0	1
Rio	77005	0.18	0.39	0	1
Portoa	77005	0.17	0.37	0	1

Efectos marginales:

Marginal effects after logit
 $y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .39388795$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% c.i.]	x
jefe4*	-.0155863	.00536	-2.91	0.004	-.026092 -.005081	.724369
edad4	-.0027848	.00023	-12.11	0.000	-.003235 -.002334	35.4376
exp	-.1607237	.0015	-107.10	0.000	-.163665 -.157782	2.7694
cualif2*	.0311929	.00474	6.58	0.000	.021907 .040479	.586884
cualif3*	.043411	.00806	5.39	0.000	.027614 .059208	.111694
quant~42*	-.043105	.00619	-6.97	0.000	-.05523 -.03098	.240906
quant~43*	-.0775827	.0062	-12.51	0.000	-.089735 -.06543	.291189
quant~44*	-.065345	.00695	-9.40	0.000	-.078963 -.051727	.296903
posic~42*	-.0257213	.00518	-4.97	0.000	-.035871 -.015572	.804844
aramo42*	-.0365181	.0073	-5.00	0.000	-.050835 -.022201	.095539
aramo43*	-.0380514	.00613	-6.21	0.000	-.050066 -.026037	.143276
aramo44*	-.068366	.0046	-14.87	0.000	-.07738 -.059352	.451036
paroa4	-.0111924	.00145	-7.73	0.000	-.014029 -.008356	6.46152
recife*	-.0126157	.00793	-1.59	0.112	-.028155 .002924	.087345
salvador*	-.0137538	.00741	-1.85	0.064	-.028286 .000778	.103643
bh*	-.0112697	.00582	-1.93	0.053	-.022686 .000146	.216973
rio*	.019844	.0063	3.15	0.002	.007495 .032193	.18169
portoa*	-.0102302	.00625	-1.64	0.102	-.022479 .002019	.166041

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- **Mujeres:**

Estadísticas descriptivas:

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
jefe4	42274	0.18	0.39	0	1
edad4	42274	34.12	10.37	18	65
Exp	42274	2.89	1.30	1	4
cualif2	42274	0.59	0.49	0	1
cualif3	42274	0.16	0.37	0	1
quantil42	42274	0.26	0.44	0	1
quantil43	42274	0.19	0.39	0	1
quantil44	42274	0.19	0.40	0	1
posicion42	42274	0.76	0.43	0	1
aramo42	42274	0.01	0.10	0	1
aramo43	42274	0.14	0.34	0	1
aramo44	42274	0.67	0.47	0	1
paroa4	42274	6.61	1.37	4.65	8.35
Recife	42274	0.08	0.27	0	1
salvador	42274	0.11	0.31	0	1
Bh	42274	0.21	0.41	0	1
Rio	42274	0.18	0.38	0	1
Portoa	42274	0.18	0.39	0	1

Efectos marginales:

Marginal effects after logit
y = Pr(cambio2) (predict)
= .32081369

variable	dy/dx	std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	x
jefe4*	.0299566	.00703	4.26	0.000	.016179	.043735	.183399	
edad4	-.0028022	.00028	-10.06	0.000	-.003348	-.002256	34.1151	
exp	-.1486295	.00188	-78.87	0.000	-.152323	-.144936	2.8879	
cualif2*	.0624633	.00673	9.28	0.000	.049269	.075657	.586602	
cualif3*	.0815067	.01102	7.40	0.000	.059908	.103106	.160619	
quant~42*	.0195239	.00695	2.81	0.005	.005899	.033148	.262147	
quant~43*	.0131682	.00787	1.67	0.094	-.002261	.028597	.192482	
quant~44*	.0079957	.00931	0.86	0.390	-.010248	.02624	.193996	
posic~42*	-.0118845	.00614	-1.94	0.053	-.023913	.000144	.757108	
aramo42*	-.0062867	.02348	-0.27	0.789	-.052308	.039735	.010834	
aramo43*	-.0090891	.00872	-1.04	0.297	-.026174	.007996	.13791	
aramo44*	-.043115	.00675	-6.39	0.000	-.056339	-.029891	.671831	
paroa4	-.0036731	.00182	-2.02	0.044	-.007245	-.000101	6.60544	
recife*	-.0436382	.00983	-4.44	0.000	-.062907	-.024369	.078251	
salvador*	-.0354044	.0089	-3.98	0.000	-.052854	-.017955	.111085	
bh*	-.0178902	.00748	-2.39	0.017	-.032548	-.003233	.21434	
rio*	-.0104109	.00793	-1.31	0.189	-.025946	.005124	.179046	
portoa*	-.028429	.0076	-3.74	0.000	-.043325	-.013533	.183848	

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Anexo E – Output de los modelos auxiliares logit para sub-periodos

• Total (1990/91-1994/95)

Marginal effects after logit
 $y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .38368492$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
sexo*	.0838333	.00606	13.83	0.000	.071953 .095714	.67397
jefe4*	-.0127473	.00648	-1.97	0.049	-.025456 -.000039	.551891
edad4	-.0032363	.00027	-12.12	0.000	-.00376 -.002713	34.6004
exp	-.1577078	.00181	-87.06	0.000	-.161258 -.154157	2.81838
cualif2*	.0415189	.00559	7.42	0.000	.030553 .052485	.546555
cualif3*	.0629121	.00972	6.47	0.000	.043868 .081956	.117065
quant~42*	-.0054816	.00698	-0.78	0.432	-.019168 .008205	.247677
quant~43*	-.0382261	.00724	-5.28	0.000	-.052415 -.024037	.254981
quant~44*	-.0457517	.00821	-5.57	0.000	-.061845 -.029659	.2578
posic~42*	-.0058484	.00632	-0.92	0.355	-.018241 .006544	.815103
aramo42*	-.0460464	.00961	-4.79	0.000	-.064887 -.027206	.070462
aramo43*	-.0339508	.00747	-4.54	0.000	-.048593 -.019309	.137311
aramo44*	-.0764856	.00558	-13.71	0.000	-.087416 -.065555	.494087
paroa4	.0028238	.004	0.71	0.480	-.00501 .010657	5.33767
recife*	-.0166089	.00957	-1.74	0.083	-.035357 .002139	.085088
salvador*	-.0153942	.00887	-1.74	0.082	-.032771 .001982	.104577
bh*	.006848	.00717	0.95	0.340	-.007213 .020909	.212371
rio*	.0368833	.00754	4.89	0.000	.022104 .051662	.193355
portoa*	-.0019858	.0076	-0.26	0.794	-.016891 .012919	.162305

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

• Total (1996/97-200/2001)

Marginal effects after logit
 $y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .35456716$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	X
sexo*	.0388639	.00517	7.52	0.000	.028731 .048997	.623005
jefe4*	.0021499	.00548	0.39	0.695	-.008599 .012899	.517327
edad4	-.0028081	.00024	-11.82	0.000	-.003274 -.002342	35.2621
exp	-.1574746	.00156	-101.12	0.000	-.160527 -.154422	2.80585
cualif2*	.0447721	.00534	8.38	0.000	.034298 .055246	.61879
cualif3*	.0653024	.00872	7.49	0.000	.048209 .082396	.138556
quant~42*	-.0132885	.00616	-2.16	0.031	-.025356 -.001221	.249037
quant~43*	-.0357924	.00638	-5.61	0.000	-.0483 -.023285	.257181
quant~44*	-.0219565	.00738	-2.98	0.003	-.036416 -.007497	.262525
posic~42*	-.0274667	.0051	-5.39	0.000	-.037454 -.017479	.766303
aramo42*	.0034402	.00941	0.37	0.715	-.015011 .021892	.061585
aramo43*	-.0155188	.00675	-2.30	0.021	-.028749 -.002289	.144608
aramo44*	-.0457088	.00517	-8.85	0.000	-.055837 -.035581	.557295
paroa4	-.0034931	.00195	-1.79	0.074	-.00732 .000333	7.44726
recife*	-.0260777	.00821	-3.18	0.001	-.042169 -.009986	.083353
salvador*	-.027166	.00753	-3.61	0.000	-.041927 -.012405	.107635
bh*	-.0323234	.00599	-5.39	0.000	-.044073 -.020574	.218959
rio*	-.0152385	.0066	-2.31	0.021	-.028175 -.002303	.170726
portoa*	-.0288446	.00633	-4.56	0.000	-.041252 -.016437	.180346

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- Varones (1990/91-1994/95)

Marginal effects after logit
 $y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .41651001$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	x
jefe4*	-.0265511	.00807	-3.29	0.001	-.042373 -.010729	.735542
edad4	-.0029087	.00034	-8.68	0.000	-.003565 -.002252	35.1604
exp	-.1602796	.00225	-71.33	0.000	-.164684 -.155875	2.7639
cualif2*	.0283021	.00674	4.20	0.000	.015091 .041513	.544189
cualif3*	.0370532	.01196	3.10	0.002	.013616 .060491	.10087
quant~42*	-.0497372	.00908	-5.48	0.000	-.067542 -.031933	.244694
quant~43*	-.0866716	.00912	-9.51	0.000	-.104543 -.0688	.287704
quant~44*	-.0858718	.01014	-8.47	0.000	-.105744 -.066	.293178
posic~42*	-.0158446	.00812	-1.95	0.051	-.031758 .000068	.831162
aramo42*	-.0661871	.01046	-6.33	0.000	-.086687 -.045687	.098849
aramo43*	-.0557109	.00903	-6.17	0.000	-.073418 -.038004	.139135
aramo44*	-.0797014	.00672	-11.86	0.000	-.092876 -.066527	.423835
paroa4	.0064217	.00495	1.30	0.194	-.003274 .016117	5.33872
recife*	-.0104113	.01182	-0.88	0.378	-.033569 .012747	.087956
salvador*	-.0080335	.01121	-0.72	0.473	-.029997 .01393	.100281
bh*	.0167136	.00882	1.89	0.058	-.000578 .034005	.213054
rio*	.0543211	.00927	5.86	0.000	.036145 .072497	.194161
portoa*	.0167256	.00951	1.76	0.079	-.001911 .035362	.156597

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- Varones (1996/97-2000/2001)

Marginal effects after logit
 $y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .374148$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	x
jefe4*	-.0071262	.00715	-1.00	0.319	-.021136 .006884	.714752
edad4	-.0026406	.00032	-8.35	0.000	-.00326 -.002021	35.6762
exp	-.1609322	.00202	-79.85	0.000	-.164882 -.156982	2.77415
cualif2*	.0372801	.00667	5.59	0.000	.024199 .050361	.623632
cualif3*	.0504861	.01101	4.59	0.000	.028914 .072058	.12101
quant~42*	-.0356241	.00846	-4.21	0.000	-.052213 -.019035	.237646
quant~43*	-.0667325	.00849	-7.86	0.000	-.08337 -.050095	.294189
quant~44*	-.0456089	.00958	-4.76	0.000	-.06438 -.026838	.300109
posic~42*	-.0331091	.00671	-4.93	0.000	-.046264 -.019954	.782192
aramo42*	-.0094861	.01024	-0.93	0.354	-.029548 .010576	.092691
aramo43*	-.0212902	.00838	-2.54	0.011	-.037709 -.004871	.146841
aramo44*	-.0577099	.00631	-9.15	0.000	-.070077 -.045343	.474447
paroa4	-.0034908	.00249	-1.40	0.161	-.008368 .001386	7.42791
recife*	-.0141372	.01065	-1.33	0.184	-.035015 .006741	.086819
salvador*	-.0169364	.00985	-1.72	0.086	-.036244 .002371	.106536
bh*	-.0347825	.00767	-4.53	0.000	-.049819 -.019746	.220346
rio*	-.011795	.00852	-1.39	0.166	-.028485 .004895	.170956
portoa*	-.0303636	.00822	-3.70	0.000	-.046467 -.01426	.174169

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- **Mujeres (1990/91-1994/95)**

Marginal effects after logit
 $y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .31721489$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		x
jefe4*	.0338793	.01126	3.01	0.003	.011811	.055948	.172248
edad4	-.0030762	.00044	-7.04	0.000	-.003932	-.00222	33.4428
exp	-.1454694	.00297	-48.90	0.000	-.1513	-.139639	2.931
cualif2*	.0645237	.01014	6.37	0.000	.044658	.08439	.551448
cualif3*	.0852888	.01691	5.04	0.000	.052139	.118438	.150543
quant~42*	.0400212	.0109	3.67	0.000	.018655	.061387	.253845
quant~43*	.0257898	.01246	2.07	0.038	.00137	.050209	.187337
quant~44*	.0102954	.01445	0.71	0.476	-.018025	.038615	.184667
posic~42*	.0038361	.00992	0.39	0.699	-.015598	.023271	.781905
aramo42*	-.006358	.03554	-0.18	0.858	-.076011	.063295	.011781
aramo43*	-.0040236	.01323	-0.30	0.761	-.029963	.021915	.133538
aramo44*	-.0676522	.01002	-6.75	0.000	-.087284	-.04802	.639313
paroa4	-.0057248	.00662	-0.87	0.387	-.018692	.007242	5.33549
recife*	-.0315292	.01574	-2.00	0.045	-.062384	-.000674	.07916
salvador*	-.0247663	.014	-1.77	0.077	-.05221	.002678	.113458
bh*	-.0052987	.01196	-0.44	0.658	-.028746	.018148	.210957
rio*	.0034053	.01234	0.28	0.783	-.020779	.027589	.191689
portoa*	-.0325024	.01198	-2.71	0.007	-.05599	-.009015	.174105

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- **Mujeres (1996/97-2000/2001)**

Marginal effects after logit
 $y = \text{Pr}(\text{cambio2})$ (predict)
 $= .32290317$

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]		x
jefe4*	.0270673	.00901	3.00	0.003	.00941	.044725	.191071
edad4	-.00266	.00036	-7.33	0.000	-.003371	-.001949	34.5777
exp	-.1500355	.00244	-61.46	0.000	-.15482	-.145251	2.85824
cualif2*	.0609409	.00904	6.74	0.000	.043221	.078661	.610789
cualif3*	.0794178	.0146	5.44	0.000	.0508	.108036	.167552
quant~42*	.0049851	.00903	0.55	0.581	-.012722	.022693	.267859
quant~43*	.0043278	.01017	0.43	0.671	-.015611	.024266	.196023
quant~44*	.0067947	.01221	0.56	0.578	-.017129	.030719	.200415
posic~42*	-.0205361	.00783	-2.62	0.009	-.035876	-.005196	.740047
aramo42*	-.0045294	.03132	-0.14	0.885	-.065924	.056865	.010182
aramo43*	-.0080257	.01172	-0.68	0.494	-.031001	.01495	.140918
aramo44*	-.0226321	.00916	-2.47	0.013	-.040587	-.004677	.694206
paroa4	-.0042786	.00314	-1.36	0.173	-.010433	.001876	7.47923
recife*	-.0492937	.01269	-3.88	0.000	-.074174	-.024414	.077626
salvador*	-.0420036	.01158	-3.63	0.000	-.064706	-.019301	.109452
bh*	-.0249076	.00962	-2.59	0.010	-.043765	-.006051	.216667
rio*	-.0178701	.01039	-1.72	0.086	-.03824	.002499	.170347
portoa*	-.0245952	.00986	-2.50	0.013	-.043914	-.005276	.190552

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Anexo F – Tasas de Movilidad Socioeconómica Según Género (%)

	Total de la Muestra				Sólo Cambiantes		
	Bienio	Fijos/Misma Categoría	Ascenso	Descenso	Misma Categoría	Ascenso	Descenso
Varones	1990-91	73.7	13.6	12.7	40.0	30.9	29.1
	1992-93	73.9	13.5	12.6	39.4	31.3	29.4
	1994-95	75.6	13.0	11.5	41.3	31.2	27.5
	1996-97	76.3	12.7	11.0	39.9	32.2	27.9
	1998-99	77.2	11.3	11.6	40.3	29.4	30.3
	2000-01	75.6	12.5	11.9	39.6	31.0	29.4
	Total	75.5	12.7	11.8	40.1	31.0	28.9
	Total de la Muestra				Sólo Cambiantes		
	Bienio	Fijos/Misma Categoría	Ascenso	Descenso	Misma Categoría	Ascenso	Descenso
Mujeres	1990-91	76.9	12.6	10.5	34.7	35.7	29.6
	1992-93	78.2	11.7	10.1	34.3	35.2	30.6
	1994-95	78.3	11.3	10.4	36.5	32.9	30.5
	1996-97	76.9	12.7	10.4	33.9	36.4	29.7
	1998-99	78.7	11.7	9.6	35.6	35.4	28.9
	2000-01	76.8	12.9	10.3	36.1	35.6	28.3
	Total	77.6	12.2	10.2	35.3	35.3	29.4

Anexo G – Matrices de Transición según bienio

- Matrices de flujo de salida:
- 1990/91

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	72.3	18.3	6.1	3.3	0.1	100.0
2-Media-Alta	9.0	66.7	17.8	6.2	0.2	100.0
3-Media	1.5	10.7	75.8	11.1	0.9	100.0
4-Media-Baja	0.7	4.1	12.4	78.9	4.0	100.0
5-Baja	0.1	1.0	4.2	19.4	75.4	100.0
Total	7.5	18.8	35.6	30.1	8.1	100.0

- 1992/93

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	72.2	18.4	6.2	3.2	0.0	100.0
2-Media-Alta	8.8	65.1	19.4	6.6	0.2	100.0
3-Media	1.2	9.2	77.1	11.4	1.1	100.0
4-Media-Baja	0.9	3.6	12.2	79.7	3.7	100.0
5-Baja	0.1	0.8	4.7	19.6	74.9	100.0
Total	6.7	16.8	35.7	31.5	9.4	100.0

- 1994/95

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	72.7	17.9	7.1	2.2	0.2	100.0
2-Media-Alta	7.0	67.9	18.3	6.6	0.3	100.0
3-Media	1.2	8.6	78.6	10.5	1.1	100.0
4-Media-Baja	0.7	3.1	12.3	80.3	3.6	100.0
5-Baja	0.3	0.8	5.2	20.9	72.8	100.0
Total	6.1	16.4	36.5	32.3	8.8	100.0

- **1996/97**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	73.9	16.7	7.5	1.9	0.0	100.0
2-Media-Alta	8.5	68.6	18.2	4.4	0.4	100.0
3-Media	1.5	9.0	79.5	9.4	0.7	100.0
4-Media-Baja	0.4	2.6	12.2	80.4	4.4	100.0
5-Baja	0.0	0.7	4.9	23.4	71.0	100.0
Total	7.3	17.3	37.2	29.1	9.2	100.0

- **1998/99**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	77.3	14.6	6.8	1.1	0.2	100.0
2-Media-Alta	8.2	68.7	18.2	4.5	0.4	100.0
3-Media	1.5	7.8	80.3	9.5	0.9	100.0
4-Media-Baja	0.3	2.6	11.1	81.3	4.7	100.0
5-Baja	0.0	0.4	3.4	22.1	74.1	100.0
Total	8.1	16.3	37.1	28.9	9.7	100.0

- **2000/01**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	74.9	16.6	7.0	1.4	0.2	100.0
2-Media-Alta	9.5	65.5	20.1	4.7	0.2	100.0
3-Media	1.9	9.2	79.4	8.9	0.7	100.0
4-Media-Baja	0.6	2.4	12.4	79.7	4.9	100.0
5-Baja	0.0	0.8	3.8	22.3	73.1	100.0
Total	8.6	16.7	38.1	27.4	9.2	100.0

- **Matrices de Flujo de Entrada**

- **1990/91**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	68.1	6.9	1.2	0.8	0.1	7.0
2-Media-Alta	22.0	65.3	9.2	3.8	0.5	18.4
3-Media	7.3	21.0	78.5	13.6	3.9	36.8
4-Media-Baja	2.5	6.3	10.1	76.2	14.5	29.1
5-Baja	0.1	0.4	1.0	5.6	81.0	8.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- **1992/93**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	66.9	6.8	1.1	0.6	0.0	6.2
2-Media-Alta	22.6	66.5	9.3	3.6	0.4	17.1
3-Media	6.6	19.8	78.1	13.1	4.1	36.2
4-Media-Baja	3.9	6.4	10.2	76.2	11.9	30.1
5-Baja	0.1	0.5	1.4	6.5	83.7	10.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

• **1994/95**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	70.0	6.4	1.1	0.4	0.1	5.9
2-Media-Alta	18.7	68.0	8.2	3.3	0.5	16.4
3-Media	7.3	19.1	78.7	11.9	4.6	36.6
4-Media-Baja	3.6	6.0	10.5	78.0	12.9	31.3
5-Baja	0.4	0.5	1.4	6.4	81.8	9.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

• **1996/97**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	70.6	6.7	1.4	0.5	0.0	6.9
2-Media-Alta	20.3	69.4	8.5	2.7	0.7	17.5
3-Media	7.4	19.3	79.6	12.0	2.9	37.2
4-Media-Baja	1.6	4.2	9.1	76.2	13.0	27.6
5-Baja	0.0	0.5	1.4	8.7	83.4	10.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

• **1998/99**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	75.3	7.1	1.5	0.3	0.1	7.9
2-Media-Alta	16.9	70.3	8.2	2.6	0.6	16.7
3-Media	6.9	17.9	81.2	12.4	3.4	37.5
4-Media-Baja	0.9	4.4	8.1	76.5	13.3	27.2
5-Baja	0.1	0.3	1.0	8.2	82.6	10.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

• **2000/01**

Primer Año \ Segundo Año	1-Alta	2-Media-A	3-Media	4-Media-Baja	5-Baja	Total
1-Alta	71.3	8.2	1.5	0.4	0.1	8.2
2-Media-Alta	18.6	66.3	8.9	2.9	0.4	16.9
3-Media	8.3	21.2	80.0	12.4	2.9	38.4
4-Media-Baja	1.8	3.8	8.5	75.8	13.9	26.1
5-Baja	0.1	0.5	1.0	8.5	82.6	10.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Anexo H – Output de los modelos logit y logit multinomial para movilidad socioeconómica

- Varones
- Probabilidad de Salida desde Ocupaciones Superiores

Marginal effects after probit
y = Pr(cambio_superior) (predict)
= .17469615

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	x
jefe4*	-.024209	.00824	-2.94	0.003	-.040359 -.008059	.773269
edad4	-.0026898	.00035	-7.66	0.000	-.003378 -.002002	37.1265
exp	-.0658537	.00214	-30.73	0.000	-.070053 -.061654	2.63918
posic~42*	-.0234717	.00808	-2.90	0.004	-.039318 -.007626	.837917
aramo42*	.0086013	.01601	0.54	0.591	-.022772 .039974	.036763
aramo43*	.0615126	.01033	5.96	0.000	.041273 .081752	.127063
aramo44*	-.0259162	.00651	-3.98	0.000	-.038673 -.013159	.492239
paroa4	-.0030596	.00209	-1.47	0.142	-.007146 .001027	6.46734
recife*	.0905031	.01499	6.04	0.000	.061128 .119878	.06089
salvador*	.0862366	.01318	6.54	0.000	.060405 .112069	.080987
bh*	.0413872	.00886	4.67	0.000	.024023 .058752	.209629
rio*	.0657855	.01008	6.53	0.000	.046031 .08554	.167856
portoa*	.0357333	.00953	3.75	0.000	.017057 .054409	.176951

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- Probabilidad de Salida desde Ocupaciones Medias

Model mprobit_mfx (Marginal effects after mprobit)						
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
0-Misma_Ca~g						
jefe4	.0126204	.0059952	2.11	0.035	.0008701	.0243708
edad4	.001682	.0002644	6.36	0.000	.0011639	.0022002
exp	.0786023	.0016534	47.54	0.000	.0753616	.0818429
posicion42	.0132124	.006211	2.13	0.033	.001039	.0253858
aramo42	-.0405201	.0123877	-3.27	0.001	-.0647996	-.0162407
aramo43	-.0025927	.0066078	-0.39	0.695	-.0155438	.0103584
aramo44	.0098034	.0053897	1.82	0.069	-.0007601	.020367
paroa4	.0070364	.0016268	4.33	0.000	.0038478	.0102249
recife	-.005872	.0090739	-0.65	0.518	-.0236565	.0119124
salvador	-.0209395	.0085415	-2.45	0.014	-.0376806	-.0041984
bh	.0100021	.0063237	1.58	0.114	-.0023921	.0223963
rio	-.0166497	.007251	-2.30	0.022	-.0308615	-.002438
portoa	.0012563	.0070613	0.18	0.859	-.0125836	.0150962
1-Ascenso						
jefe4	-.0123364	.0040671	-3.03	0.002	-.0203077	-.0043651
edad4	-.0002572	.0001708	-1.51	0.132	-.000592	.0000775
exp	-.0334836	.0010676	-31.36	0.000	-.0355761	-.0313912
posicion42	.021391	.0035691	5.99	0.000	.0143957	.0283864
aramo42	.0046689	.0079207	0.59	0.556	-.0108553	.0201931
aramo43	.0241635	.0049272	4.90	0.000	.0145064	.0338206
aramo44	.0122402	.0036304	3.37	0.001	.0051248	.0193555
paroa4	-.0039079	.0010711	-3.65	0.000	-.0060073	-.0018085
recife	-.0185071	.0050823	-3.64	0.000	-.0284683	-.008546
salvador	-.0162008	.0046701	-3.47	0.001	-.025354	-.0070477
bh	-.0072005	.0039744	-1.81	0.070	-.0149902	.0005893
rio	-.0120372	.0042582	-2.83	0.005	-.0203833	-.0036912
portoa	-.0057909	.0044234	-1.31	0.190	-.0144605	.0028787
2-Descenso						
jefe4	-.000284	.0047005	-0.06	0.952	-.0094967	.0089287
edad4	-.0014248	.0002168	-6.57	0.000	-.0018498	-.0009998
exp	-.0451186	.0013126	-34.37	0.000	-.0476912	-.042546
posicion42	-.0346034	.0053092	-6.52	0.000	-.0450093	-.0241975
aramo42	.0358512	.0102071	3.51	0.000	.0158456	.0558568
aramo43	-.0215708	.004774	-4.52	0.000	-.0309276	-.012214
aramo44	-.0220436	.0042445	-5.19	0.000	-.0303626	-.0137246
paroa4	-.0031285	.001306	-2.40	0.017	-.0056883	-.0005687
recife	.0243791	.007879	3.09	0.002	.0089367	.0398216
salvador	.0371404	.0074909	4.96	0.000	.0224584	.0518223
bh	-.0028016	.0051734	-0.54	0.588	-.0129414	.0073381
rio	.028687	.0062157	4.62	0.000	.0165045	.0408695
portoa	.0045346	.0058339	0.78	0.437	-.0068996	.0159688

Hausman test for IIA assumption

Resultado Omitido	X2	df	P>chi2	Evidencia
1-Ascens	-701	15	1	for H0
2-Descen	-148.72	15	1	for H0

Small-Hsiao test for IIA assumption

Resultado Omitido	lnL(full)	lnL(omitido)	X2	df	P>chi2	Evidencia
1-Ascens	-5049.779	-5042.282	14.993	15	0.452	for Ho
2-Descen	-4040.348	-4030.926	18.844	15	0.221	for Ho

- **Probabilidad de Salida desde Ocupaciones Inferiores**

Marginal effects after probit
y = Pr(cambio_inferior) (predict)
= .15478866

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	x
jefe4*	-.0184567	.00586	-3.15	0.002	-.02994 -.006973	.701996
edad4	-.0022394	.00024	-9.39	0.000	-.002707 -.001772	35.0703
exp	-.0592295	.0017	-34.88	0.000	-.062558 -.055901	2.7258
posic~42*	.0005333	.00538	0.10	0.921	-.010019 .011085	.736467
aramo42*	-.073264	.00571	-12.82	0.000	-.084462 -.062066	.197948
aramo43*	.0518551	.00933	5.56	0.000	.033571 .070139	.089759
aramo44*	-.0027445	.00541	-0.51	0.612	-.013349 .007859	.405298
paroa4	-.0034337	.00167	-2.06	0.040	-.006705 -.000162	6.41735
recife*	-.0584846	.00674	-8.68	0.000	-.071689 -.04528	.113113
salvador*	-.0405442	.00707	-5.73	0.000	-.054404 -.026684	.120351
bh*	-.0108795	.0066	-1.65	0.099	-.023811 .002052	.210073
rio*	-.0235039	.00662	-3.55	0.000	-.03648 -.010528	.19959
portoa*	-.0298835	.00682	-4.38	0.000	-.043257 -.01651	.157321

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- **Mujeres**
- **Probabilidad de Salida desde Ocupaciones Superiores**

Marginal effects after probit
y = Pr(cambio_superior) (predict)
= .18297401

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	x
jefe4*	-.021836	.01117	-1.95	0.051	-.043736 .000064	.158886
edad4	-.0042266	.00045	-9.37	0.000	-.005111 -.003342	33.2983
exp	-.0760888	.00289	-26.29	0.000	-.081762 -.070415	2.62769
posic~42*	-.0246174	.01107	-2.22	0.026	-.046306 -.002928	.842344
aramo42*	-.0711236	.02024	-3.51	0.000	-.1108 -.031447	.023199
aramo43*	.046937	.01587	2.96	0.003	.015838 .078036	.102736
aramo44*	-.0418453	.01075	-3.89	0.000	-.06291 -.02078	.700407
paroa4	-.0059972	.00279	-2.15	0.032	-.011463 -.000531	6.63234
recife*	.000155	.01621	0.01	0.992	-.03162 .03193	.068554
salvador*	.0307745	.01459	2.11	0.035	.002186 .059363	.105388
bh*	.0457439	.01235	3.70	0.000	.021537 .069951	.173563
rio*	.0009669	.01169	0.08	0.934	-.021936 .02387	.19108
portoa*	.0007602	.01218	0.06	0.950	-.023115 .024636	.173658

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

- Probabilidad de Salida desde Ocupaciones Medias

Model mprobit_mfx (Marginal effects after mprobit)						
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
0-Misma_Ca~g						
jefe4	-.0103735	.0119832	-0.87	0.387	-.0338601	.0131132
edad4	-.0005182	.0004272	-1.21	0.225	-.0013554	.000319
exp	.0784467	.0028151	27.87	0.000	.0729293	.0839642
posicion42	.0465802	.0114634	4.06	0.000	.0241122	.0690481
aramo42	-.0488162	.0402498	-1.21	0.225	-.1277044	.030072
aramo43	.0776449	.0112677	6.89	0.000	.0555605	.0997293
aramo44	.0103688	.0111103	0.93	0.351	-.0114069	.0321445
paroa4	.0118265	.0027355	4.32	0.000	.006465	.0171881
recife	.0554208	.0139749	3.97	0.000	.0280305	.0828111
salvador	.0087037	.0134516	0.65	0.518	-.0176609	.0350684
bh	.0322079	.0102997	3.13	0.002	.0120209	.052395
rio	-.0103926	.0121702	-0.85	0.393	-.0342458	.0134607
portoa	-.0109277	.0120442	-0.91	0.364	-.0345339	.0126784
1-Ascenso						
jefe4	-.016484	.0100053	-1.65	0.099	-.0360941	.0031261
edad4	-.0006249	.0003739	-1.67	0.095	-.0013577	.000108
exp	-.0527854	.0024447	-21.59	0.000	-.0575769	-.0479939
posicion42	.0137312	.0091118	1.51	0.132	-.0041277	.03159
aramo42	.0845845	.0388749	2.18	0.030	.0083912	.1607779
aramo43	-.0400525	.0101626	-3.94	0.000	-.0599709	-.0201342
aramo44	.0384362	.0096793	3.97	0.000	.0194651	.0574072
paroa4	-.0050449	.0023988	-2.10	0.035	-.0097464	-.0003434
recife	-.0368548	.0120125	-3.07	0.002	-.0603989	-.0133107
salvador	-.0324649	.0107119	-3.03	0.002	-.0534599	-.01147
bh	-.0361052	.0085975	-4.20	0.000	-.052956	-.0192543
rio	-.0101833	.010043	-1.01	0.311	-.0298671	.0095006
portoa	-.0189301	.0097403	-1.94	0.052	-.0380208	.0001605
2-Descenso						
jefe4	.0268575	.0076784	3.50	0.000	.0118081	.0419069
edad4	.0011431	.0002418	4.73	0.000	.0006692	.001617
exp	-.0256614	.0015752	-16.29	0.000	-.0287487	-.0225741
posicion42	-.0603113	.0081017	-7.44	0.000	-.0761904	-.0444323
aramo42	-.0357683	.0114584	-3.12	0.002	-.0582264	-.0133102
aramo43	-.0375924	.0054182	-6.94	0.000	-.0482119	-.0269728
aramo44	-.048805	.0060267	-8.10	0.000	-.0606172	-.0369928
paroa4	-.0067817	.001553	-4.37	0.000	-.0098255	-.0037378
recife	-.018566	.0079242	-2.34	0.019	-.0340972	-.0030349
salvador	.0237612	.0091461	2.60	0.009	.0058352	.0416872
bh	.0038972	.0064223	0.61	0.544	-.0086903	.0164847
rio	.0205758	.0079619	2.58	0.010	.0049708	.0361809
portoa	.0298578	.0082126	3.64	0.000	.0137615	.0459542

Hausman test for IIA assumption

Resultado Omitido	X2	df	P>chi2	Evidencia
1-Ascens	51.009	15	0	against Ho
2-Descen	-29.201	15		for Ho

Small-Hsiao test for IIA assumption

Resultado Omitido	lnL(full)	lnL(omitido)	X2	df	P>chi2	Evidencia
1-Ascens	-1325.016	-1315.825	18.383	15	0.243	for Ho
2-Descen	-2511.802	-2503.823	15.957	15	0.385	for Ho

- Probabilidad de Salida desde Ocupaciones Inferiores

Marginal effects after probit
y = Pr(cambio_inferior) (predict)
= .04781518

variable	dy/dx	Std. Err.	z	P> z	[95% C.I.]	x
jefe4*	.0086914	.00427	2.04	0.042	.000322	.017061	.229022	
edad4	-.0025185	.00016	-15.82	0.000	-.00283	-.002207	36.9781	
exp	-.026529	.0011	-24.03	0.000	-.028693	-.024365	3.06511	
posic~42*	.0017412	.00322	0.54	0.589	-.004577	.00806	.639131	
aramo42*	.0393048	.02761	1.42	0.155	-.014803	.093413	.00423	
aramo43*	.0719836	.01411	5.10	0.000	.044333	.099634	.025795	
aramo44*	-.0189578	.00424	-4.47	0.000	-.027269	-.010646	.761683	
paroa4	-.0030766	.00112	-2.75	0.006	-.005266	-.000887	6.57867	
recife*	-.0207692	.00436	-4.77	0.000	-.029308	-.01223	.087619	
salvador*	-.0162363	.0043	-3.77	0.000	-.024673	-.0078	.118166	
bh*	-.0097908	.0041	-2.39	0.017	-.017835	-.001747	.219936	
rio*	-.0019101	.00461	-0.41	0.679	-.01095	.00713	.182079	
portoa*	-.0119574	.00419	-2.85	0.004	-.020178	-.003737	.195969	

(*) dy/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Anexo I – Output de los modelos de regresión para los sub-periodos

- Varones
- Segmento Superior (1990/91 – 1994/95)

Linear regression

Number of obs = 8315
F(23, 8291) = 296.45
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.4453
Root MSE = .67284

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
jefe4	.2590745	.022767	11.38	0.000	.2144454 .3037036
edad4	.0556136	.005791	9.60	0.000	.0442619 .0669654
edad42	-.0005749	.0000727	-7.91	0.000	-.0007175 -.0004324
cualif2	.2917343	.0547439	5.33	0.000	.1844226 .399046
cualif3	.966537	.0560406	17.25	0.000	.8566834 1.076391
cartera4	.2741186	.0441886	6.20	0.000	.1874979 .3607393
aramo42	.06098	.060611	1.01	0.314	-.0578328 .1797928
aramo43	-.2983266	.042205	-7.07	0.000	-.3810589 -.2155943
aramo44	-.0483073	.0263452	-1.83	0.067	-.0999505 .0033359
bienio2	-.007858	.0192397	-0.41	0.683	-.0455726 .0298565
bienio3	.147243	.0169464	8.69	0.000	.1140238 .1804622
recife	-.5031324	.0351273	-14.32	0.000	-.5719908 -.4342741
salvador	-.2641143	.0315528	-8.37	0.000	-.3259656 -.202263
bh	-.2654664	.0211113	-12.57	0.000	-.3068497 -.224083
rio	-.4141841	.0236953	-17.48	0.000	-.4606328 -.3677353
portoa	-.2507111	.0212082	-11.82	0.000	-.2922844 -.2091377
super_desc	-1.057159	.1783909	-5.93	0.000	-1.40685 -.7074683
sup_cualif2	.0661288	.1455693	0.45	0.650	-.2192235 .351481
sup_cualif3	-1.270729	.2780995	-4.57	0.000	-1.815874 -.7255847
sup_carta	-.2934645	.1404186	-2.09	0.037	-.56872 -.018209
sup2cons	-.4516876	.2175455	-2.08	0.038	-.8781312 -.025244
sup3_com	.4137108	.1397062	2.96	0.003	.1398517 .68757
sup4_ser	-.09392	.1060531	-0.89	0.376	-.3018106 .1139707
_cons	-.352864	.1234449	-2.86	0.004	-.5948469 -.1108811

- **Segmento Superior (1996/97 – 2000/01)**

Linear regression

Number of obs = 10046
F(23, 10022) = 377.67
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.4518
Root MSE = .64805

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.1709988	.0190814	8.96	0.000	.1335954	.2084022
edad4	.0458348	.0050396	9.09	0.000	.0359562	.0557134
edad42	-.0004083	.0000634	-6.44	0.000	-.0005325	-.000284
cualif2	.3843044	.0601154	6.39	0.000	.2664661	.5021426
cualif3	1.042979	.0603059	17.29	0.000	.9247672	1.161191
cartera4	.2118573	.030677	6.91	0.000	.1517242	.2719904
aramo42	.0339545	.0532675	0.64	0.524	-.0704604	.1383694
aramo43	-.2082361	.0393954	-5.29	0.000	-.2854591	-.1310131
aramo44	-.0449239	.0239011	-1.88	0.060	-.0917749	.0019272
bienio5	-.0007241	.0166226	-0.04	0.965	-.0333077	.0318596
bienio6	-.09157	.0162248	-5.64	0.000	-.1233739	-.0597661
recife	-.5206859	.031743	-16.40	0.000	-.5829085	-.4584633
salvador	-.3747916	.0295023	-12.70	0.000	-.432622	-.3169612
bh	-.2183649	.0183163	-11.92	0.000	-.2542685	-.1824612
rio	-.3243657	.019875	-16.32	0.000	-.3633248	-.2854067
portoa	-.2781305	.0187952	-14.80	0.000	-.3149729	-.2412882
super_desc	-.842011	.1592708	-5.29	0.000	-1.154214	-.5298082
sup_cualif2	-.0362235	.1439681	-0.25	0.801	-.3184299	.2459828
sup_cualif3	-1.131184	.2005247	-5.64	0.000	-1.524252	-.7381152
sup_carta	-.2232774	.0947563	-2.36	0.018	-.4090187	-.0375361
sup2cons	-.0509558	.1968329	-0.26	0.796	-.4367877	.3348761
sup3_com	.1143212	.1178057	0.97	0.332	-.1166015	.345244
sup4_ser	-.092871	.0838972	-1.11	0.268	-.2573264	.0715843
_cons	-.0146077	.1093412	-0.13	0.894	-.2289384	.199723

- **Segmento Medio (1990/91 – 1994/95)**

Linear regression

Number of obs = 14278
F(30, 14247) = 257.61
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.3665
Root MSE = .53622

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.2202344	.0134571	16.37	0.000	.1938566	.2466121
edad4	.0352439	.0033135	10.64	0.000	.0287489	.0417389
edad42	-.0004309	.0000424	-10.15	0.000	-.0005141	-.0003477
cualif2	.0676862	.0183608	3.69	0.000	.0316967	.1036758
cualif3	.543652	.0689345	7.89	0.000	.4085313	.6787726
cartera4	.1354607	.0264979	5.11	0.000	.0835213	.1874002
aramo42	-.094195	.0390371	-2.41	0.016	-.1707128	-.0176773
aramo43	-.354339	.0238904	-14.83	0.000	-.4011672	-.3075107
aramo44	-.0824297	.0192999	-4.27	0.000	-.12026	-.0445994
bienio2	.0298385	.0117799	2.53	0.011	.0067484	.0529286
bienio3	.1162983	.0103762	11.21	0.000	.0959596	.1366369
recife	-.5783351	.0186636	-30.99	0.000	-.6149182	-.5417519
salvador	-.4710499	.018205	-25.87	0.000	-.5067342	-.4353657
bh	-.3859264	.0129885	-29.71	0.000	-.4113855	-.3604672
rio	-.3122689	.0141416	-22.08	0.000	-.3399883	-.2845495
portoa	-.2381679	.0141982	-16.77	0.000	-.2659982	-.2103376
media_asc	5.368074	.4152828	12.93	0.000	4.554065	6.182082
media_des	-1.022274	.1297308	-7.88	0.000	-1.276563	-.7679845
mediaa2_cu~2	-2.63857	.3497657	-7.54	0.000	-3.324156	-1.952984
mediaa3_cu~3	-3.777345	.3928088	-9.62	0.000	-4.547302	-3.007389
mediaa4_ca~a	-.0704097	.2529218	-0.28	0.781	-.5661693	.42535
mediaa5cons	.5796979	.3825919	1.52	0.130	-.1702323	1.329628
mediaa6_com	-.1924069	.1734778	-1.11	0.267	-.532446	.1476321
mediaa7_ser	.0505156	.147533	0.34	0.732	-.2386683	.3396996
mediad2_cu~2	-.2578351	.0873964	-2.95	0.003	-.4291433	-.0865268
mediad3_cu~3	-2.83875	.4955226	-5.73	0.000	-3.810039	-1.867461
mediad4_ca~a	-.6200965	.1093229	-5.67	0.000	-.8343836	-.4058094
mediad5cons	.4687423	.1547517	3.03	0.002	.1654089	.7720758
mediad6_com	.4058202	.110503	3.67	0.000	.1892199	.6224204
mediad7_ser	.010812	.1016235	0.11	0.915	-.1883832	.2100072
_cons	-.2813348	.0659219	-4.27	0.000	-.4105503	-.1521193

• **Segmento Medio (1996/97 – 2000/01)**

Linear regression

Number of obs = 17561
F(30, 17530) = 351.65
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.4144
Root MSE = .47736

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.2045483	.0106701	19.17	0.000	.1836338	.2254628
edad4	.0277196	.0027201	10.19	0.000	.0223879	.0330512
edad42	-.0002948	.0000354	-8.32	0.000	-.0003642	-.0002253
cualif2	.0760214	.0154753	4.91	0.000	.0456883	.1063544
cualif3	.5186816	.0451814	11.48	0.000	.4301216	.6072416
cartera4	.1513274	.0189564	7.98	0.000	.114171	.1884838
aramo42	-.053087	.036732	-1.45	0.148	-.1250854	.0189113
aramo43	-.3225037	.0190489	-16.93	0.000	-.3598415	-.2851659
aramo44	-.0957448	.0156151	-6.13	0.000	-.1263519	-.0651378
bienio5	.0360006	.009492	3.79	0.000	.0173954	.0546058
bienio6	-.036683	.0090231	-4.07	0.000	-.0543692	-.0189969
recife	-.5385079	.0147946	-36.40	0.000	-.5675069	-.509509
salvador	-.490828	.0145723	-33.68	0.000	-.5193911	-.462265
bh	-.3255627	.0107287	-30.34	0.000	-.3465921	-.3045334
rio	-.2132203	.0114475	-18.63	0.000	-.2356586	-.190782
portoa	-.1914714	.0112725	-16.99	0.000	-.2135667	-.1693761
media_asc	6.972214	.4193434	16.63	0.000	6.150259	7.794169
media_des	-1.386701	.1089375	-12.73	0.000	-1.60023	-1.173173
mediaa2_cu~2	-3.317025	.3938603	-8.42	0.000	-4.089031	-2.54502
mediaa3_cu~3	-5.471077	.4071323	-13.44	0.000	-6.269097	-4.673058
mediaa4_ca~a	-.0963976	.1697186	-0.57	0.570	-.4290629	.2362677
mediaa5cons	-.8093156	.2663596	-3.04	0.002	-1.331407	-.2872243
mediaa6_com	-.2196861	.148721	-1.48	0.140	-.5111939	.0718218
mediaa7_ser	-.0064957	.1223042	-0.05	0.958	-.246224	.2332327
mediad2_cu~2	-.3456509	.0850272	-4.07	0.000	-.5123126	-.1789891
mediad3_cu~3	-6.946195	.990774	-7.01	0.000	-8.888211	-5.00418
mediad4_ca~a	-.4318988	.0874605	-4.94	0.000	-.6033301	-.2604676
mediad5cons	.3840226	.1432769	2.68	0.007	.1031856	.6648595
mediad6_com	.1877028	.1154355	1.63	0.104	-.0385622	.4139679
mediad7_ser	.0272067	.0916163	0.30	0.766	-.1523703	.2067836
_cons	-.0510159	.052322	-0.98	0.330	-.1535722	.0515403

• **Segmento Inferior (1990/91 – 1994/95)**

Linear regression

Number of obs = 13027
F(23, 13003) = 236.87
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.2997
Root MSE = .54761

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.2145739	.0134226	15.99	0.000	.1882636	.2408842
edad4	.0464411	.002915	15.93	0.000	.0407273	.0521549
edad42	-.0005657	.0000365	-15.50	0.000	-.0006372	-.0004942
cualif2	.1173788	.0185618	6.32	0.000	.0809951	.1537626
cualif3	.7150377	.1796062	3.98	0.000	.3629832	1.067092
cartera4	.1254252	.0202075	6.21	0.000	.0858156	.1650348
aramo42	-.0941496	.0239915	-3.92	0.000	-.1411765	-.0471228
aramo43	-.2715212	.0325142	-8.35	0.000	-.3352539	-.2077886
aramo44	-.2653999	.0214624	-12.37	0.000	-.3074694	-.2233305
bienio2	-.0535317	.0125591	-4.26	0.000	-.0781494	-.0289141
bienio3	.0655041	.0110941	5.90	0.000	.0437582	.0872501
recife	-.7341315	.0180006	-40.78	0.000	-.7694152	-.6988477
salvador	-.5843199	.0197671	-29.56	0.000	-.6230663	-.5455736
bh	-.4494074	.0152099	-29.55	0.000	-.479221	-.4195938
rio	-.4417753	.0150115	-29.43	0.000	-.4712	-.4123506
portoa	-.2940225	.0166389	-17.67	0.000	-.3266372	-.2614077
infer_asc	.3125825	.1348286	2.32	0.020	.0482987	.5768663
inf_cualif2	.0044289	.0964097	0.05	0.963	-.1845482	.193406
inf_cualif3	.4937454	.3751773	1.32	0.188	-.2416571	1.229148
inf_carta	.0487968	.0948555	0.51	0.607	-.1371339	.2347275
inf2cons	-.4982987	.1494911	-3.33	0.001	-.7913232	-.2052742
inf3_com	.0788032	.1256598	0.63	0.531	-.1675084	.3251147
inf4_ser	.4659191	.1008652	4.62	0.000	.2682086	.6636297
_cons	-.7428906	.0581368	-12.78	0.000	-.8568472	-.628934

- **Segmento Inferior (1996/97 – 2000/01)**

Linear regression

Number of obs = 13778
F(23, 13754) = 232.32
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.2927
Root MSE = .50294

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.1907935	.0115797	16.48	0.000	.1680956	.2134913
edad4	.0347815	.0027304	12.74	0.000	.0294295	.0401334
edad42	-.0003883	.000035	-11.08	0.000	-.000457	-.0003196
cualif2	.0829767	.0160581	5.17	0.000	.0515006	.1144527
cualif3	.4560818	.2597481	1.76	0.079	-.0530599	.9652236
cartera4	.1130403	.0177265	6.38	0.000	.0782939	.1477868
aramo42	.012139	.0222557	0.55	0.585	-.0314851	.0557632
aramo43	-.1535946	.0299392	-5.13	0.000	-.2122795	-.0949097
aramo44	-.1236271	.0190796	-6.48	0.000	-.1610257	-.0862284
bienio5	.0141845	.0109073	1.30	0.193	-.0071953	.0355644
bienio6	-.0064383	.0106827	-0.60	0.547	-.0273778	.0145012
recife	-.6898352	.0166817	-41.35	0.000	-.7225336	-.6571368
salvador	-.5912098	.0168598	-35.07	0.000	-.6242573	-.5581624
bh	-.3842915	.0136118	-28.23	0.000	-.4109725	-.3576105
rio	-.2518248	.0142685	-17.65	0.000	-.279793	-.2238566
portoa	-.2527365	.0145255	-17.40	0.000	-.2812085	-.2242645
infer_asc	.4098865	.1331245	3.08	0.002	.1489443	.6708287
inf_cualif2	.2378305	.0983486	2.42	0.016	.0450539	.4306071
inf_cualif3	.920553	.4512735	2.04	0.041	.0359954	1.805111
inf_carta	.160825	.0894963	1.80	0.072	-.0145999	.3362499
inf2cons	-.9867625	.1404009	-7.03	0.000	-1.261967	-.7115577
inf3_com	-.2241477	.1268897	-1.77	0.077	-.4728687	.0245734
inf4_ser	-.0936913	.0951838	-0.98	0.325	-.2802645	.0928818
_cons	-.5175219	.0527613	-9.81	0.000	-.6209413	-.4141025

- **Mujeres**
- **Segmento Superior (1990/91 – 1994/95)**

Linear regression

Number of obs = 4196
F(23, 4172) = 180.73
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.4580
Root MSE = .63043

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.0570514	.0296257	1.93	0.054	-.0010308	.1151335
edad4	.0571836	.0072436	7.89	0.000	.0429822	.0713849
edad42	-.000554	.0001012	-5.48	0.000	-.0007524	-.0003557
cualif2	.4824122	.122415	3.94	0.000	.2424136	.7224107
cualif3	.9558073	.123044	7.77	0.000	.7145755	1.197039
cartera4	.05605	.0509377	1.10	0.271	-.0438151	.1559151
aramo42	-.0663926	.0911348	-0.73	0.466	-.2450653	.1122802
aramo43	-.2895407	.067757	-4.27	0.000	-.4223805	-.156701
aramo44	-.0412099	.0421018	-0.98	0.328	-.1237519	.041332
bienio2	-.122219	.0258453	-4.73	0.000	-.1728896	-.0715484
bienio3	.087669	.0223912	3.92	0.000	.0437703	.1315677
recife	-.6923149	.0385233	-17.97	0.000	-.7678412	-.6167886
salvador	-.4150263	.0355265	-11.68	0.000	-.4846771	-.3453755
bh	-.2845565	.0300475	-9.47	0.000	-.3434657	-.2256473
rio	-.4414904	.030289	-14.58	0.000	-.500873	-.3821079
portoa	-.2446337	.0292764	-8.36	0.000	-.302031	-.1872364
super_desc	-1.387808	.2147903	-6.46	0.000	-1.808912	-.966705
sup_cualif2	-.20819	.2224848	-0.94	0.349	-.6443786	.2279987
sup_cualif3	-.8978361	.2713536	-3.31	0.001	-1.429834	-.3658385
sup_carta	.0574061	.1319165	0.44	0.663	-.2012206	.3160328
sup2cons	-.1015653	.3821857	-0.27	0.790	-.850853	.6477223
sup3_com	.7501551	.1646706	4.56	0.000	.427313	1.072997
sup4_ser	-.0279093	.1264238	-0.22	0.825	-.2757674	.2199487
_cons	-.3652218	.1795074	-2.03	0.042	-.717152	-.0132916

- **Segmento Superior (1996/97 – 2000/01)**

Linear regression

Number of obs = 6365
F(23, 6341) = 310.86
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.4956
Root MSE = .59838

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.1051603	.0226221	4.65	0.000	.0608134	.1495072
edad4	.04043	.0054201	7.46	0.000	.0298047	.0510553
edad42	-.000348	.0000755	-4.61	0.000	-.000496	-.0002001
cualif2	.2470506	.1552245	1.59	0.112	-.057242	.5513431
cualif3	.912795	.1553784	5.87	0.000	.6082007	1.217389
cartera4	.216147	.0340944	6.34	0.000	.1493105	.2829835
aramo42	-.1316006	.067491	-1.95	0.051	-.2639058	.0007047
aramo43	-.2986867	.0513112	-5.82	0.000	-.3992741	-.1980994
aramo44	-.075034	.033941	-2.21	0.027	-.14157	-.0084981
bienio5	-.0108318	.0200178	-0.54	0.588	-.0500734	.0284097
bienio6	-.0804467	.0189798	-4.24	0.000	-.1176535	-.04324
recife	-.8052324	.032703	-24.62	0.000	-.8693414	-.7411235
salvador	-.5939014	.0285378	-20.81	0.000	-.6498452	-.5379576
bh	-.2370237	.0226597	-10.46	0.000	-.2814443	-.1926031
rio	-.48102	.0233769	-20.58	0.000	-.5268465	-.4351934
portoa	-.3543065	.0223925	-15.82	0.000	-.3982033	-.3104097
super_desc	-1.539921	.3016489	-5.11	0.000	-2.131255	-.9485871
sup_cualif2	.0907839	.2857619	0.32	0.751	-.4694062	.6509739
sup_cualif3	-1.387751	.3177012	-4.37	0.000	-2.010553	-.7649494
sup_carta	-.1022664	.1175755	-0.87	0.384	-.3327542	.1282213
sup2cons	.1287574	.2594823	0.50	0.620	-.3799156	.6374305
sup3_com	.7662516	.1458769	5.25	0.000	.4802835	1.05222
sup4_ser	.1626334	.1083644	1.50	0.133	-.0497975	.3750644
_cons	.171874	.1782025	0.96	0.335	-.1774631	.5212112

• **Segmento Medio (1990/91 – 1994/95)**

Linear regression

Number of obs = 5038
F(30, 5007) = 123.90
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.4311
Root MSE = .55428

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.1671326	.0263962	6.33	0.000	.1153846	.2188807
edad4	.0405358	.005094	7.96	0.000	.0305493	.0505223
edad42	-.0003852	.0000735	-5.24	0.000	-.0005292	-.0002411
cualif2	.281163	.0502909	5.59	0.000	.1825709	.3797552
cualif3	.9497059	.0867512	10.95	0.000	.7796356	1.119776
cartera4	.3348242	.0648371	5.16	0.000	.207715	.4619333
aramo42	-.1859135	.1433485	-1.30	0.195	-.4669393	.0951122
aramo43	-.0621399	.0492976	-1.26	0.208	-.1587847	.0345049
aramo44	.2040717	.0498005	4.10	0.000	.106441	.3017024
bienio2	-.003694	.0207768	-0.18	0.859	-.0444257	.0370377
bienio3	.0775548	.0181513	4.27	0.000	.0419704	.1131392
recife	-.7014041	.0323947	-21.65	0.000	-.7649119	-.6378963
salvador	-.471034	.0306891	-15.35	0.000	-.5311981	-.4108698
bh	-.3722601	.023537	-15.82	0.000	-.418403	-.3261173
rio	-.4545024	.0250588	-18.14	0.000	-.5036285	-.4053763
portoa	-.0381533	.0249853	-1.53	0.127	-.0871354	.0108288
media_asc	6.914587	.8120351	8.52	0.000	5.322643	8.506532
media_des	.5807423	.2745424	2.12	0.034	.0425189	1.118966
mediaa2_cu~2	-3.848477	.7566676	-5.09	0.000	-5.331877	-2.365077
mediaa3_cu~3	-4.780223	.7891349	-6.06	0.000	-6.327273	-3.233174
mediaa4_ca~a	-.6535242	.2731076	-2.39	0.017	-1.188935	-.1181138
mediaa5cons	.5630084	.5411537	1.04	0.298	-.4978899	1.623907
mediaa6_com	-.0933748	.243548	-0.38	0.701	-.5708355	.3840859
mediaa7_ser	-.2909018	.2054936	-1.42	0.157	-.6937592	.1119556
mediad2_cu~2	-1.0812	.1956233	-5.53	0.000	-1.464708	-.6976932
mediad3_cu~3	-4.335598	.6013757	-7.21	0.000	-5.514558	-3.156638
mediad4_ca~a	-1.148403	.2255963	-5.09	0.000	-1.590671	-.7061355
mediad5cons	-2.046636	1.40076	-1.46	0.144	-4.792738	.6994661
mediad6_com	-.3901145	.2136072	-1.83	0.068	-.8088782	.0286492
mediad7_ser	-1.348057	.2085913	-6.46	0.000	-1.756987	-.9391265
_cons	-1.323454	.1180037	-11.22	0.000	-1.554793	-1.092115

- **Segmento Medio (1996/97 – 2000/01)**

Linear regression

Number of obs = 7524
 F(30, 7493) = 167.16
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.4247
 Root MSE = .48993

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.0767602	.0189477	4.05	0.000	.0396174	.1139031
edad4	.0325099	.0038393	8.47	0.000	.0249838	.040036
edad42	-.0002396	.000056	-4.28	0.000	-.0003494	-.0001298
cualif2	.2570056	.0502994	5.11	0.000	.1584045	.3556066
cualif3	.681111	.067753	10.05	0.000	.5482961	.8139259
cartera4	.1860082	.0363101	5.12	0.000	.1148303	.2571861
aramo42	.295246	.1398581	2.11	0.035	.0210849	.5694071
aramo43	.0372675	.0359583	1.04	0.300	-.0332209	.1077559
aramo44	.2933921	.0362403	8.10	0.000	.222351	.3644332
bienio5	-.027129	.0154741	-1.75	0.080	-.0574626	.0032045
bienio6	-.0820443	.0144217	-5.69	0.000	-.1103149	-.0537738
recife	-.6155744	.0233312	-26.38	0.000	-.66131	-.5698387
salvador	-.5306148	.0230039	-23.07	0.000	-.5757088	-.4855207
bh	-.3114347	.0167511	-18.59	0.000	-.3442716	-.2785978
rio	-.3258685	.0187422	-17.39	0.000	-.3626085	-.2891285
portoa	-.1159112	.0176458	-6.57	0.000	-.1505019	-.0813205
media_asc	10.86724	1.318359	8.24	0.000	8.28289	13.4516
media_des	.0190624	.2753703	0.07	0.945	-.5207406	.5588654
mediaa2_cu~2	-7.536767	1.307011	-5.77	0.000	-10.09887	-4.974659
mediaa3_cu~3	-8.236397	1.331335	-6.19	0.000	-10.84619	-5.626607
mediaa4_ca~a	-.3902995	.1941073	-2.01	0.044	-.7708044	-.0097947
mediaa5cons	-1.649141	.4919004	-3.35	0.001	-2.613404	-.6848784
mediaa6_com	-.2160107	.2280424	-0.95	0.344	-.6630377	.2310163
mediaa7_ser	-.9911076	.1789925	-5.54	0.000	-1.341983	-.640232
mediad2_cu~2	-1.02015	.2179543	-4.68	0.000	-1.447402	-.5928986
mediad3_cu~3	-13.01008	2.592603	-5.02	0.000	-18.09231	-7.927848
mediad4_ca~a	-.9943573	.1649043	-6.03	0.000	-1.317616	-.6710985
mediad5cons	-1.17695	.5219674	-2.25	0.024	-2.200153	-.1537475
mediad6_com	-.3928436	.209426	-1.88	0.061	-.8033773	.0176901
mediad7_ser	-1.523111	.1891572	-8.05	0.000	-1.893912	-1.152309
_cons	-.8969046	.0922192	-9.73	0.000	-1.07768	-.7161291

- **Segmento Inferior (1990/91 – 1994/95)**

Linear regression

Number of obs = 7997
F(23, 7973) = 173.44
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.3605
Root MSE = .4887

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	.0414015	.013879	2.98	0.003	.0141951	.0686079
edad4	.0303083	.003293	9.20	0.000	.0238532	.0367634
edad42	-.0003277	.0000425	-7.72	0.000	-.0004109	-.0002444
cualif2	.0638908	.0157153	4.07	0.000	.0330848	.0946968
cualif3	.9372132	.1875968	5.00	0.000	.5694745	1.304952
cartera4	.1561744	.0158123	9.88	0.000	.1251781	.1871706
aramo42	-.2701827	.0819989	-3.29	0.001	-.430922	-.1094433
aramo43	-.1881578	.0476642	-3.95	0.000	-.2815922	-.0947235
aramo44	-.2752717	.0169605	-16.23	0.000	-.3085186	-.2420248
bienio2	-.0974572	.0139718	-6.98	0.000	-.1248456	-.0700687
bienio3	.0450101	.0127505	3.53	0.000	.0200159	.0700044
recife	-.71084	.0247035	-28.77	0.000	-.7592653	-.6624147
salvador	-.6543327	.0205916	-31.78	0.000	-.6946977	-.6139678
bh	-.4811158	.0174925	-27.50	0.000	-.5154057	-.4468258
rio	-.4121599	.0180697	-22.81	0.000	-.4475812	-.3767386
portoa	-.2038506	.0180905	-11.27	0.000	-.2393127	-.1683885
infer_asc	.5266518	.2330708	2.26	0.024	.069772	.9835315
inf_cualif2	-.1201832	.1963173	-0.61	0.540	-.5050165	.2646501
inf_cualif3	-.4042142	.3771579	-1.07	0.284	-1.143542	.335114
inf_carta	-.1293838	.1328295	-0.97	0.330	-.3897643	.1309967
inf2cons	1.146684	.3674402	3.12	0.002	.4264047	1.866963
inf3_com	.2617588	.2108548	1.24	0.214	-.1515718	.6750894
inf4_ser	1.069582	.1523014	7.02	0.000	.7710318	1.368133
_cons	-.6809038	.0661824	-10.29	0.000	-.8106385	-.551169

- **Segmento Inferior (1996/97 – 2000/01)**

Linear regression

Number of obs = 11154
F(23, 11130) = 197.96
Prob > F = 0.0000
R-squared = 0.2835
Root MSE = .44188

y8	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
jefe4	-.0080072	.0105136	-0.76	0.446	-.0286157	.0126012
edad4	.0249116	.0025693	9.70	0.000	.0198753	.0299479
edad42	-.0002448	.0000331	-7.39	0.000	-.0003097	-.0001799
cualif2	.0563385	.0115819	4.86	0.000	.0336359	.0790411
cualif3	.3049585	.1239196	2.46	0.014	.0620541	.5478628
cartera4	.1099988	.0116731	9.42	0.000	.0871175	.1328801
aramo42	-.0444051	.079312	-0.56	0.576	-.1998707	.1110605
aramo43	-.0836388	.0488136	-1.71	0.087	-.1793222	.0120445
aramo44	-.1269001	.0134617	-9.43	0.000	-.1532874	-.1005128
bienio5	.0426903	.0111435	3.83	0.000	.0208471	.0645336
bienio6	.0311999	.0106414	2.93	0.003	.0103409	.052059
recife	-.7135178	.0177901	-40.11	0.000	-.7483895	-.6786461
salvador	-.7017223	.0152931	-45.88	0.000	-.7316994	-.6717451
bh	-.4061684	.0134297	-30.24	0.000	-.4324929	-.3798439
rio	-.306566	.014358	-21.35	0.000	-.3347101	-.2784219
portoa	-.2058802	.0138933	-14.82	0.000	-.2331135	-.1786468
infer_asc	.4731642	.2743654	1.72	0.085	-.0646406	1.010969
inf_cualif2	-.1136892	.2486503	-0.46	0.648	-.6010878	.3737094
inf_cualif3	.6612031	.3921751	1.69	0.092	-.1075296	1.429936
inf_carta	-.0695981	.1391002	-0.50	0.617	-.3422591	.2030628
inf2cons	-.1375674	.7719961	-0.18	0.859	-1.650816	1.375682
inf3_com	.0185112	.2527468	0.07	0.942	-.4769174	.5139397
inf4_ser	.573731	.1352017	4.24	0.000	.3087118	.8387503
_cons	-.4576472	.0508908	-8.99	0.000	-.5574021	-.3578922

Anexo I – Regresiones de salario según períodos

• Varones (1990/91 – 1994/95)

	Superior		Media		Inferior	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
Jefe	0.300	0.023	0.223	0.014	0.210	0.013
Edad	0.065	0.006	0.049	0.003	0.046	0.003
Edad ²	-0.001	0.000	-0.001	0.000	-0.001	0.000
Semi-Cualificados	0.471	0.029	0.176	0.011	0.130	0.011
Cualificados	1.188	0.030	0.717	0.037	1.009	0.074
Formal	0.207	0.030	0.162	0.017	0.132	0.013
Construcción Civil	-0.020	0.043	-0.074	0.025	-0.153	0.016
Comercio	-0.216	0.027	-0.261	0.015	-0.247	0.020
Servicios	-0.055	0.019	-0.019	0.012	-0.208	0.013
1992/93	-0.020	0.019	-0.029	0.012	-0.058	0.012
1994/95	0.133	0.017	0.091	0.011	0.065	0.011
Recife	-0.580	0.036	-0.660	0.019	-0.748	0.018
Salvador	-0.362	0.032	-0.534	0.019	-0.597	0.020
Belo Horizonte	-0.288	0.021	-0.387	0.014	-0.450	0.015
Rio de Janeiro	-0.475	0.023	-0.409	0.014	-0.451	0.015
Porto Alegre	-0.260	0.021	-0.266	0.015	-0.302	0.017
Ascenso			0.249	0.128	0.176	0.070
Descenso	-0.442	0.104	-0.164	0.076		
Asc*Semi.Cualif			0.186	0.053	0.046	0.027
Asc*Cualificados			0.176	0.078	0.109	0.112
Asc* Formal			0.087	0.065	0.033	0.035
Asc*Construcción			0.027	0.108	-0.039	0.047
Asc*Comercio			0.174	0.051	0.014	0.044
Asc*Servicios			0.021	0.045	0.131	0.032
Desc*Semi.Cualif	-0.116	0.051	-0.039	0.029		
Desc*Cualificados	-0.218	0.070	0.289	0.194		
Desc* Formal	0.088	0.059	-0.191	0.041		
Desc*Construcción	-0.187	0.092	0.016	0.065		
Desc*Comercio	0.024	0.056	-0.010	0.038		
Desc*Servicios	-0.039	0.042	-0.098	0.034		
Lambda Ascenso			-0.096	0.042	-0.030	0.033
Lambda Descenso	0.042	0.047	0.038	0.034		
Término Indep.	-0.893	0.114	-0.662	0.062	-0.713	0.056

• **Varones (1996/97 – 2000/01)**

	Superior		Media		Inferior	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
Jefe	0.222	0.019	0.163	0.011	0.180	0.012
Edad	0.055	0.005	0.046	0.003	0.035	0.003
Edad ²	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Semi-Cualificados	0.473	0.030	0.182	0.010	0.124	0.010
Cualificados	1.191	0.031	0.685	0.027	1.024	0.110
Formal	0.173	0.020	0.148	0.013	0.144	0.011
Construcción Civil	-0.003	0.036	-0.031	0.025	-0.124	0.014
Comercio	-0.179	0.025	-0.249	0.013	-0.176	0.018
Servicios	-0.067	0.016	-0.063	0.010	-0.154	0.012
1998/99	-0.065	0.016	-0.027	0.010	0.011	0.011
2000/01	-0.137	0.016	-0.092	0.010	-0.011	0.011
Recife	-0.603	0.032	-0.620	0.016	-0.712	0.017
Salvador	-0.495	0.029	-0.589	0.015	-0.604	0.017
Belo Horizonte	-0.251	0.018	-0.299	0.011	-0.393	0.013
Rio de Janeiro	-0.378	0.020	-0.293	0.012	-0.277	0.014
Porto Alegre	-0.281	0.019	-0.230	0.012	-0.282	0.014
Ascenso			0.267	0.104	0.118	0.063
Descenso	-0.451	0.095	-0.375	0.063		
Asc*Semi.Cualif			0.102	0.052	0.085	0.028
Asc*Cualificados			0.045	0.065	0.010	0.143
Asc* Formal			0.010	0.048	-0.020	0.029
Asc*Construcción			-0.007	0.079	-0.119	0.041
Asc*Comercio			0.101	0.047	-0.044	0.040
Asc*Servicios			0.012	0.040	-0.015	0.030
Desc*Semi.Cualif	0.001	0.054	0.000	0.027		
Desc*Cualificados	-0.238	0.065	-0.093	0.103		
Desc* Formal	0.015	0.044	-0.020	0.033		
Desc*Construcción	-0.009	0.078	0.081	0.057		
Desc*Comercio	-0.013	0.050	0.075	0.037		
Desc*Servicios	0.037	0.039	-0.058	0.030		
Lambda Ascenso			-0.020	0.035	0.045	0.030
Lambda Descenso	0.024	0.041	0.040	0.028		
Término Indep.	-0.493	0.097	-0.412	0.050	-0.442	0.052

• **Mujeres (1990/91 – 1994/95)**

	Superior		Media		Inferior	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
Jefe	0.090	0.030	0.052	0.028	0.046	0.014
Edad	0.076	0.007	0.052	0.005	0.031	0.003
Edad ²	-0.001	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
Semi-Cualificados	0.573	0.064	0.345	0.030	0.097	0.012
Cualificados	1.152	0.064	0.932	0.046	1.047	0.093
Formal	0.175	0.040	0.210	0.035	0.145	0.014
Construcción Civil	-0.067	0.068	0.033	0.079	-0.141	0.064
Comercio	-0.158	0.046	-0.158	0.028	-0.158	0.039
Servicios	-0.042	0.032	0.139	0.029	-0.218	0.014
1992/93	-0.109	0.026	-0.070	0.021	-0.101	0.014
1994/95	0.088	0.023	0.045	0.019	0.047	0.013
Recife	-0.721	0.041	-0.740	0.034	-0.722	0.025
Salvador	-0.452	0.037	-0.546	0.031	-0.657	0.021
Belo Horizonte	-0.303	0.030	-0.412	0.025	-0.485	0.017
Rio de Janeiro	-0.456	0.030	-0.526	0.026	-0.418	0.018
Porto Alegre	-0.190	0.030	-0.145	0.026	-0.209	0.018
Ascenso			0.244	0.157	0.347	0.115
Descenso	-0.767	0.131	-0.099	0.156		
Asc*Semi.Cualif			0.208	0.087	0.032	0.059
Asc*Cualificados			0.174	0.103	0.261	0.131
Asc* Formal			-0.037	0.076	0.008	0.057
Asc*Construcción			0.035	0.177	0.384	0.220
Asc*Comercio			0.054	0.067	0.104	0.089
Asc*Servicios			-0.091	0.060	0.195	0.057
Desc*Semi.Cualif	0.131	0.086	-0.076	0.067		
Desc*Cualificados	0.071	0.095	-0.023	0.145		
Desc* Formal	-0.064	0.065	-0.217	0.093		
Desc*Construcción	0.179	0.148	-0.359	0.215		
Desc*Comercio	0.202	0.076	-0.102	0.088		
Desc*Servicios	0.162	0.059	-0.329	0.078		
Lambda Ascenso			-0.048	0.058	-0.109	0.049
Lambda Descenso	0.091	0.053	0.147	0.077		
Término Indep.	-1.226	0.149	-1.130	0.099	-0.689	0.068

• **Mujeres (1996/97 – 2000/01)**

	Superior		Media		Inferior	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
Jefe	0.128	0.023	0.007	0.020	-0.005	0.011
Edad	0.057	0.005	0.046	0.004	0.026	0.003
Edad ²	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Semi-Cualificados	0.451	0.079	0.253	0.032	0.072	0.009
Cualificados	1.149	0.080	0.730	0.038	0.573	0.092
Formal	0.170	0.025	0.158	0.021	0.103	0.010
Construcción Civil	-0.063	0.054	0.093	0.062	-0.041	0.066
Comercio	-0.141	0.035	-0.065	0.021	-0.112	0.041
Servicios	-0.038	0.025	0.195	0.022	-0.099	0.011
1998/99	0.004	0.020	-0.025	0.016	0.041	0.011
2000/01	-0.067	0.019	-0.091	0.015	0.029	0.011
Recife	-0.760	0.033	-0.669	0.024	-0.720	0.018
Salvador	-0.586	0.030	-0.632	0.023	-0.705	0.015
Belo Horizonte	-0.249	0.023	-0.382	0.017	-0.407	0.013
Rio de Janeiro	-0.417	0.024	-0.377	0.019	-0.311	0.014
Porto Alegre	-0.310	0.023	-0.246	0.018	-0.210	0.014
Ascenso			0.491	0.165	0.344	0.129
Descenso	-0.707	0.133	-0.127	0.120		
Asc*Semi.Cualif			-0.064	0.129	0.097	0.066
Asc*Cualificados			0.005	0.135	0.335	0.202
Asc* Formal			-0.097	0.056	0.006	0.048
Asc*Construcción			-0.082	0.144	-0.123	0.154
Asc*Comercio			0.027	0.065	0.137	0.106
Asc*Servicios			-0.212	0.055	0.137	0.054
Desc*Semi.Cualif	0.075	0.106	-0.100	0.065		
Desc*Cualificados	-0.078	0.110	-0.153	0.263		
Desc* Formal	0.054	0.047	-0.119	0.066		
Desc*Construcción	0.182	0.129	0.061	0.179		
Desc*Comercio	0.086	0.063	0.031	0.071		
Desc*Servicios	0.076	0.046	-0.140	0.061		
Lambda Ascenso			0.004	0.040	-0.153	0.047
Lambda Descenso	0.099	0.042	0.019	0.056		
Término Indep.	-0.668	0.125	-0.753	0.076	-0.479	0.053